

AMG リハビリテーション部

キャリア支援ガイドライン

Ver.1.1

2021年5月

AMG リハビリテーション部 キャリア支援委員会

目次

I. AMG リハビリテーション部のキャリア支援における現状と今後の展望	・ ・	4
II. キャリアとは	・ ・	6
a. AMG リハビリテーション部キャリア支援ポリシー	・ ・	6
b. キャリア支援の必要性	・ ・	8
c. キャリアとは	・ ・	11
d. キャリア支援	・ ・	14
e. AMG リハビリテーション部	・ ・	18
III. AMG リハビリテーション部キャリア支援プログラム	・ ・	22
a. キャリア支援プログラムの目標と目的	・ ・	22
b. キャリア支援プログラム	・ ・	23
c. キャリア支援アウトカム指標	・ ・	42
d. キャリア支援プログラム年間スケジュール（概要）	・ ・	55
IV. キャリア支援体制作りのヒント	・ ・	56
a. キャリア支援体制導入の流れ	・ ・	56
b. キャリアビジョンシートを活用した面談	・ ・	58

V. AMG リハビリテーション部人財育成制度の概要と連動性 ・ ・ 6 0

a. AMG リハビリテーション部人財育成制度の概要 ・ ・ 6 0

b. キャリア支援の位置づけと関連性 ・ ・ 6 1

VI. キャリア支援委員会と相談窓口 ・ ・ 6 1

a. キャリア支援委員会メンバー ・ ・ 6 1

b. 相談窓口 ・ ・ 6 1

参考資料：キャリア支援のポイント

I. AMG リハビリテーション部のキャリア支援における現状と今後の展望

AMG 協議会リハビリテーション部 部長 奥村博文

最近、「キャリア」という言葉をよく聞くようになりました。「キャリアビジョン」という言葉などは、学生の方々でも使うようになりました。平成 15 年ごろまでは、キャリアといえば、「キャリアウーマン」とか、あの人は、「キャリアだ」とか「ノンキャリアだ」とか、仕事の実績や学歴、資格等を表すことが多かったように思います。

今は、「キャリア」といえば、仕事もプライベートも含めた人生そのものを指すようです。

私は、採用面接の際に、いつも 5 年後の自分をイメージして話していただきます。将来の自分のビジョンを第三者に伝えられるような方は、自分の価値観がしっかりしていて、成長が期待できると感じるからです。

このガイドラインをお読みいただいている方々の多くは、中学生や高校生のときに、患者さんやご利用者さんの役に立っている自分をイメージして、ワクワクしたから、セラピストになっているのだと思います。

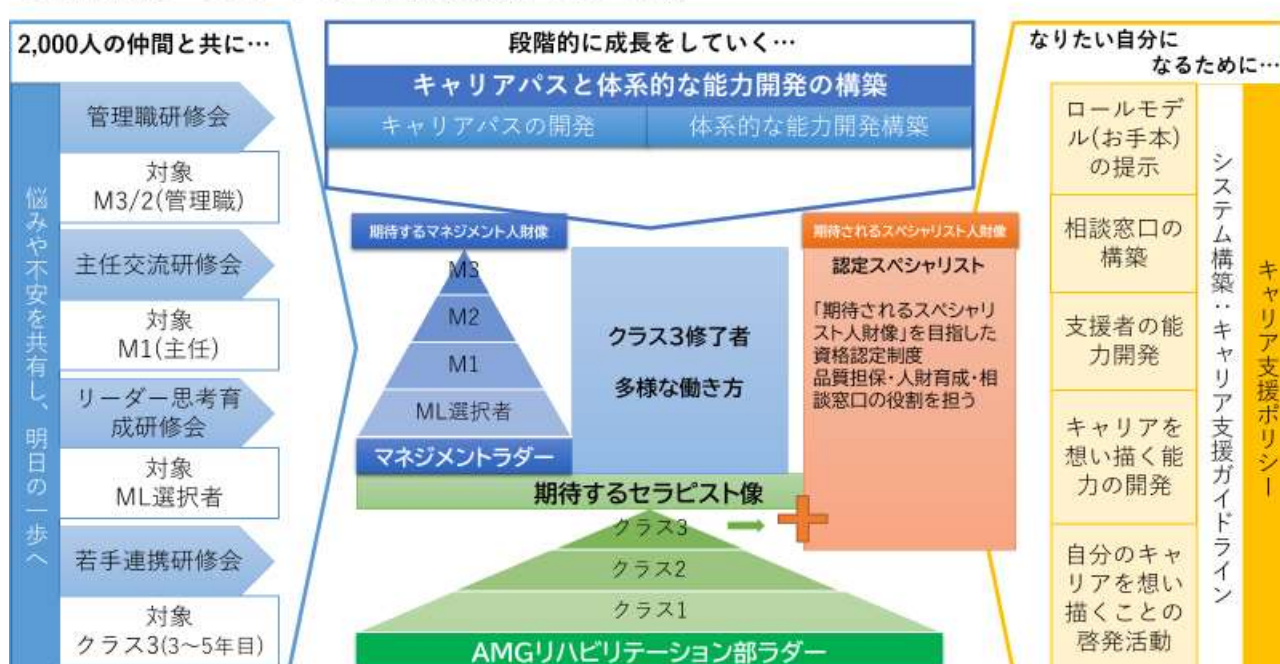
養成校での勉強が大変でも、実習でへこたれそうになっても、乗り越えることが出来たのは、ワクワクした将来の自分のイメージに近づくことへの喜びも力になっていたと思います。私ども AMG で働く方々には、ずっとその「ワクワク」を感じながら仕事をして頂きたいと考えております。

それらの理由も含め、AMG リハビリテーション部では、以下の 3 点に力を入れています。

す。

- ① 職務教育・知識習得・技術習得・マネジメント教育（ラダー等）
- ② 日々楽しく、やりがいを感じて仕事すること（モチベーションを維持し、高める研修等）
- ③ 将来の自分のビジョンを持ち、時折、自らの成長を実感出来ること（キャリア支援）

●図1.AMGリハビリテーション部人財育成制度 2021年度版



このキャリア支援ガイドラインは、上記③のための試みの一環で、作成しております。

AMG リハビリテーション部門で働く皆様方におかれましては、将来の自分のビジョンを持って頂き、時折、過去の自分を回顧し、将来の自分をイメージすることで、現在のご自身の成長を感じ、「ワクワク」して頂きたいと思っております。

このキャリア支援ガイドラインが、みなさまの職業人生における「ワクワク」に、ほんのわずかでもお役に立てれば幸いです。

II. キャリアとは

a. AMG リハビリテーション部キャリア支援ポリシー

① AMG リハビリテーション部キャリア支援ポリシー

AMG リハビリテーション部は 2017 年に下記の通りキャリア支援ポリシーを制定している。

AMGリハビリ部：キャリア支援ポリシー

▶ AMGリハビリテーション部は、
地域と組織に“愛”を抱き、
“やりがい”や“夢”をもって
働き続けられる
スタッフを育成する。

▶ その為に、
スタッフ1人1人が
自身のCan・Will・Mustを自覚し、
自律的・主体的に自身のキャリアを
考えられる力を育成する。

キャリア支援委員会2017

② AMG キャリア支援委員会の目的

キャリア支援委員会は、キャリア支援ポリシーに基づき、AMG リハビリテーション部に必要な能力開発や支援・養成を行うことを目的とする。

(1) 職員個人に対し

職務における Can・Will・Must※1 を自覚し、自律的・主体的に自身のキャリアを考えることができるよう支援する。

(2) 組織に対し

地域と組織に“愛”を抱き、“やりがい”や“夢”を持って長く働き続けられる、よりよい組織づくりに寄与する。

(3) 患者様・利用者様に対し

職員個人および組織の力を結集し、患者様および利用者様へのサービスの品質向上に貢献する。

※1 Can・Will・Must とは？

自分のこれからのキャリア（＝仕事人生）を考えていくときに必要な要素。

➤ Can「できること・能力」

これまでの経験をふまえて自分ができることは何か？

➤ Will「したいこと・価値観」

したいと思っていることは何か？どんな価値観を大事にしたいか

➤ Must「すべきこと」

社会の中・会社組織の中で期待されている、すべきことは何か？

→これらが重なる仕事内容が、やりがいや達成感・充実感を持てると言われている。

b. キャリア支援の必要性

現在、IT化の進展や国際競争の激化など、激しい時代に合って、企業にはビジネスモデルや業務内容の大胆な変化を迫られている。医療業界では、近年、少子高齢化による人口構成や疾病構造の変化に伴い、社会保障制度改革が急速に行われ、医療現場における理学療法士もさらなる質の向上やマネジメント能力が求められている¹⁾。また近年の理学療法士の職域は拡大傾向であり、組織が求める理学療法士の役割も多岐にわたるようになってきた²⁾。

AMGリハビリ部においても、2017年にマネジメントラダー・スペシャリストラダー（現在は認定スペシャリスト制度）を含めたキャリアパスが整備され、AMGセラピスト一人ひとりがやりがいを持って働き働き続けられる組織体制の構築を行い、一人ひとりの専門性を高めていくことで組織が地域におけるMissionを果たすことが期待されている。

2015年に施行された改訂職業能力開発促進法では、労働者は自ら職業生活設計（キャリアデザイン）を行い、これに即して自発的に職業能力開発に努める立場であることが規定された。同時に、この労働者の取り組みを促進するために、事業主が講じる措置として、キャリアコンサルティングの機会を確保し、キャリア支援や能力開発等の援助を行うことが規定されている³⁾。

スタッフ一人一人が社会や組織の変化を先取りする形で変革に対応し、持てる力を最大限発揮していくためには自ら主体的にキャリアを考え構築していく必要があり、

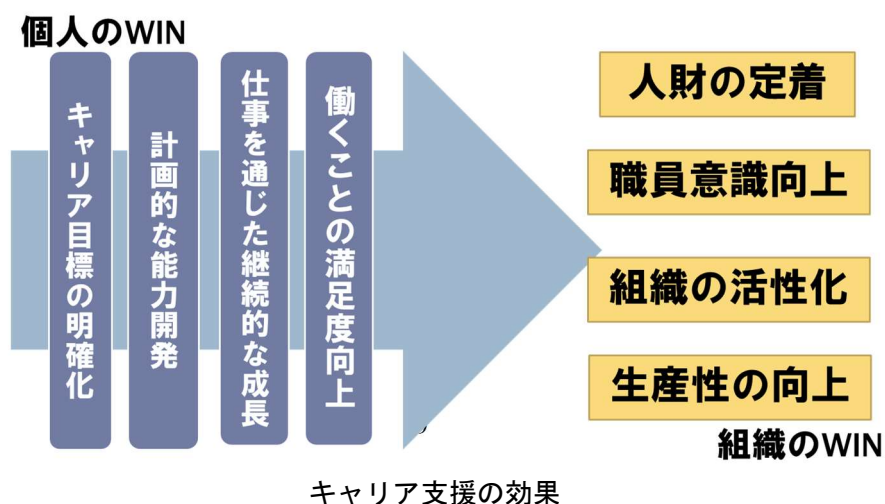
そのためには組織が職員のキャリア発達の現状を適切に把握し、効率的なキャリア支援を行うことが重要である。

引用文献

- 1)河野礼治：激変する医療介護現場の理学療法士も求められるマネジメント能力—司会組織のマネジメントと理学療法士の質の向上—．理学療法学．2016,43:21-22.
- 2)岩崎裕子：理学療法士の仕事意識に関する実証研究．文京学院大額保健医療技術部学部紀要．2018, 1：11-25.
- 3)厚生労働省：「セルフキャリアドッグ」導入の方針と展開

① キャリア支援の効果

- A) A M Gセラピスト一人ひとりが、キャリアの目標を明確化し、仕事の目的意識を高め、計画的な能力開発に取り組むことにより、仕事を通じた継続的な成長を促し、働くことの満足度の向上につながる。
- B) 組織として、人財の定着や職員の意識向上が、組織の活性化につながり、生産性の向上への寄与の向上効果が期待される。



② 労働者の属性ごとによる効果

A) 新卒採用者の定着率向上

リアリティショック(理想と現実のギャップ)が起きやすい新卒採用者に対して、仕事への向き合い方・取り組む意欲などのマインドセット、キャリアパスの明示を通じて、職場への定着や仕事への意欲を高めていくことが期待できる。

B) 育児・介護休業者の職場復帰率向上

仕事と家庭の両立に関わる不安を取り除き、課題解決を支援するとともに、職場復帰プランを作成することにより、職場復帰を円滑に行うことが期待できる。

C) 中堅職員のモチベーション維持・向上

バブル期とは異なり、昇進・昇格や昇給を中心としたキャリアアップ方策が機能しにくくなり、キャリア充実に視点をシフトした対策が求められている。中間点に立っている中堅職員に対し、自己の持つ多様な能力を棚卸し、その能力の発揮を通してモチベーションの維持・向上をはかり、キャリア充実の実践度合いを把握する一連の支援策となる。

①新卒採用者の定着率向上

職場への定着や
仕事への意欲UP

②育児・介護休業者の職場復帰率向上

仕事と家庭の両立の不安軽減
職場復帰の円滑支援

③中堅職員のモチベーション維持・向上

自分の能力を振り返り、その能力の発揮を通じて
モチベーションの維持・向上

c. キャリアとは

① キャリアとは

日本では従来「キャリアウーマン」や官僚のことを指した「キャリア」という言葉で使われてきたが、これはキャリアの一側面を表す言葉でしかなく、キャリアには以下のような概念が含まれている。

● 厚生労働省の定義

「一般に経歴、経験、発展さらには、関連した職務の連鎖等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念」

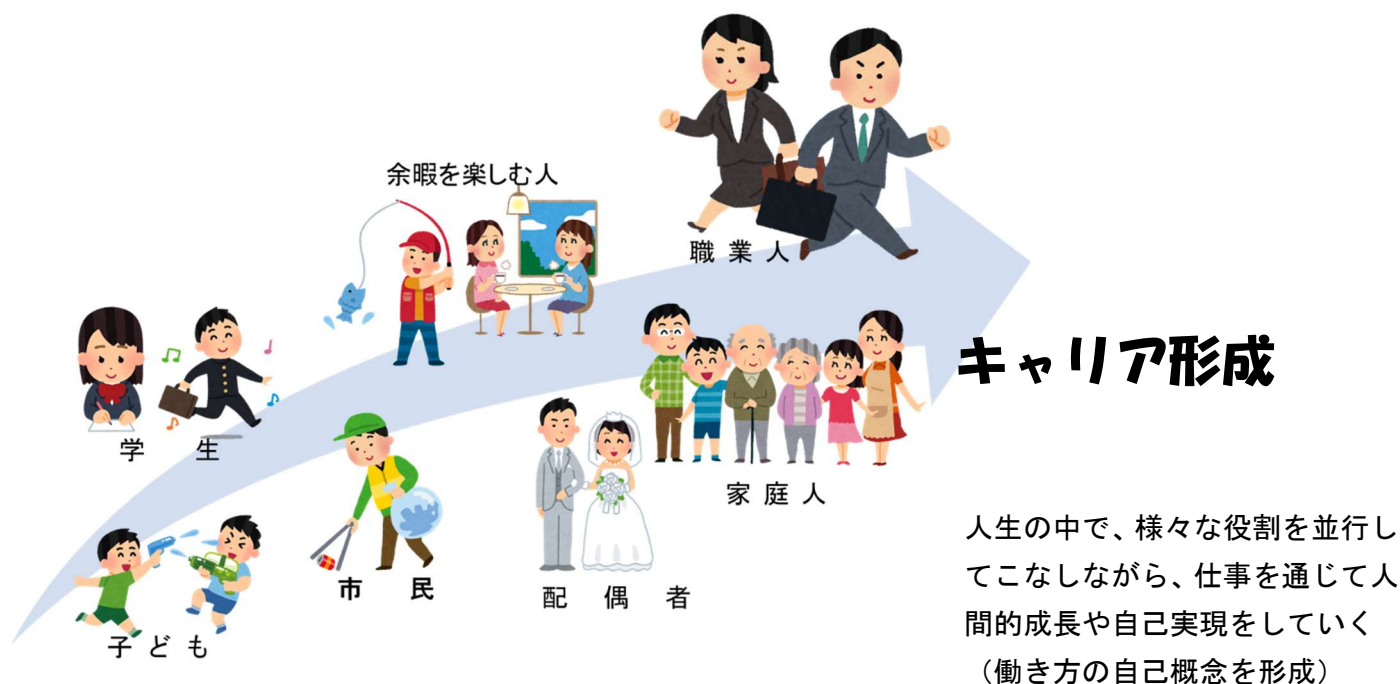
● 文部科学省の定義

「個々人が生涯にわたって遂行するさまざまな立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働く事との関係づけや価値観の累積」

● 中央教育審議会（「今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」）

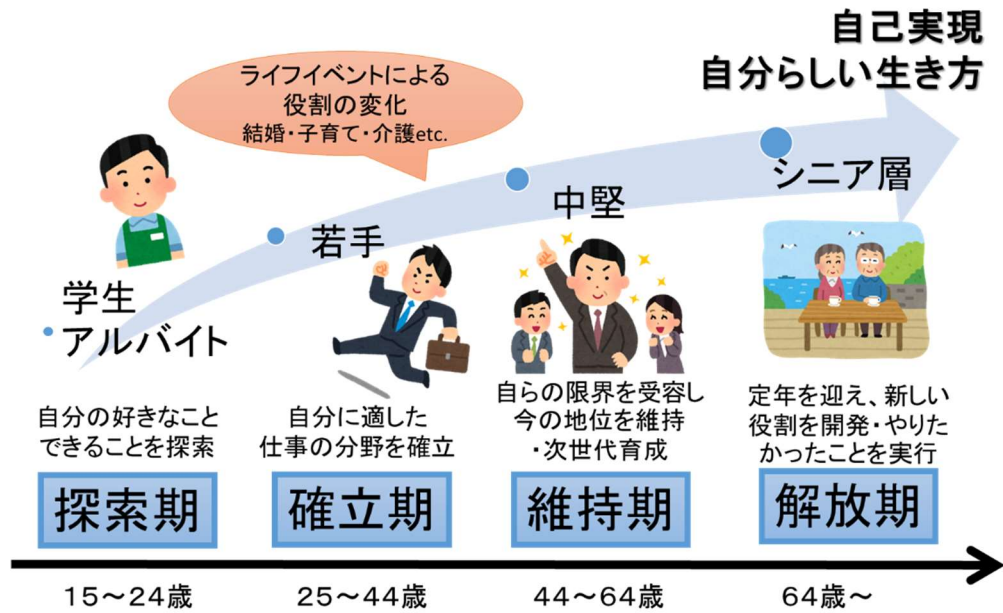
「人が、生涯の中でさまざまな役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見出していく連なりや積み重ね」

様々な立場からの定義があるが、キャリアは、「人生の中でいろいろな役割を果たす過程の中で、仕事を通じて様々な経験や自己選択をし、その人らしい人間的成長や自己実現をしていく過程」と考えられる。



② キャリア発達 (Career Development)

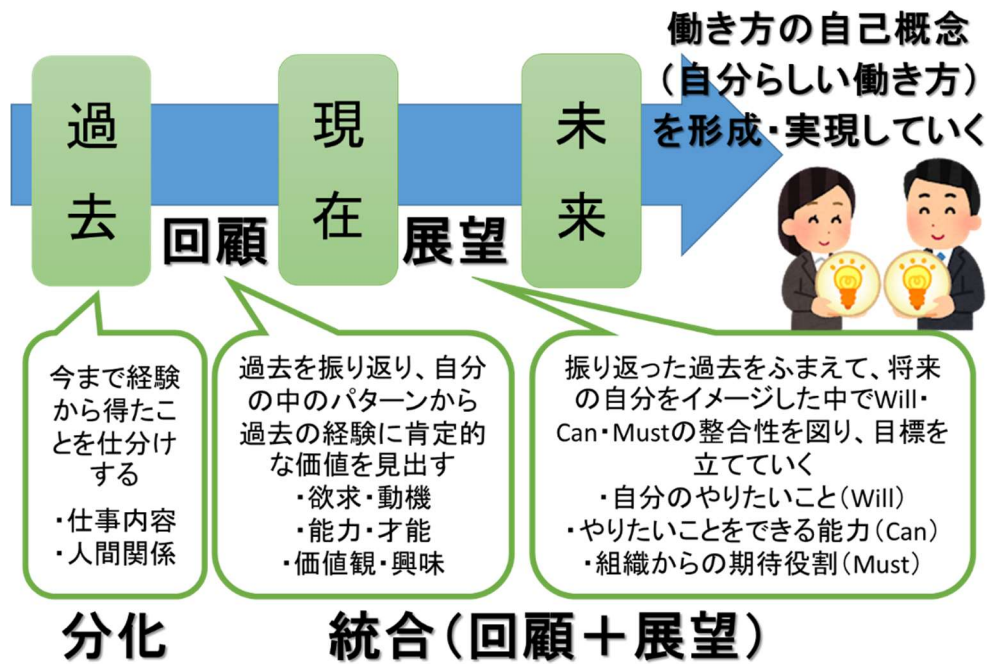
キャリアの形成は、自分らしい生き方を作り上げていくことであり、個人の生涯発達の過程の中でその人が人生をどのようにとらえていくかを考えることが重要となる。生涯発達の中では、それぞれの発達段階（探索期・確立期・維持期・解放期）では達成すべき課題があり、ライフイベントによる役割の変化に影響を受けながら、それをどう乗り越えていくかがキャリア形成のポイントとなっていく。



キャリア発達を軸にしたキャリア形成のイメージ

③ キャリア形成（キャリアの自己概念の確立）

キャリアの自己概念（自分らしい働き方）を確立するためには、今まで様々な経験（分化）してきたキャリアを振り返り（回顧）、自分なりに何らかのパターンを見つけてそこに肯定的な価値を見出し、その上で将来どのように働いていきたいか（展望）を考えることが必要である。これらを繰り返しながら、自分ができることややっていきたいことを明らかにしつつ、自らのキャリアに関する自己概念を徐々に確立していく。



キャリアの自己概念の確立プロセス

d. キャリア支援

① キャリア支援とは

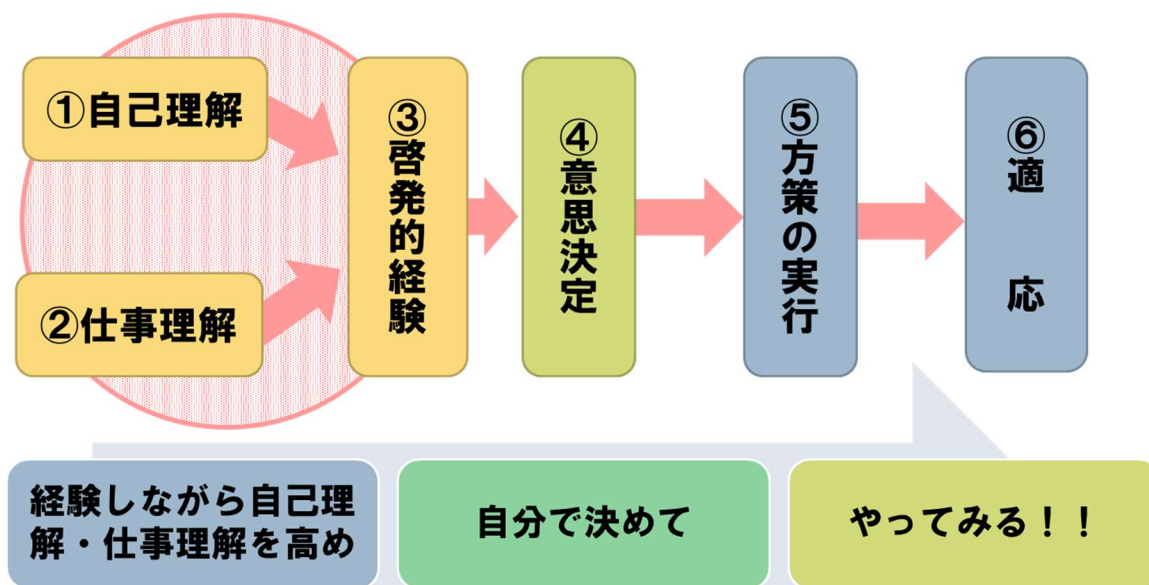
A M Gキャリア支援委員会では、キャリア形成のために必要な以下の点についての、相談支援、キャリアに関する研修、能力開発、体制の整備をキャリア支援と定義する。

A) 職業を中心にしながらも、個人の生きがいや働きがいまで含めたキャリア形成を支援すること

B) 個人が自らキャリアマネジメントにより自立・自律できるよう支援すること

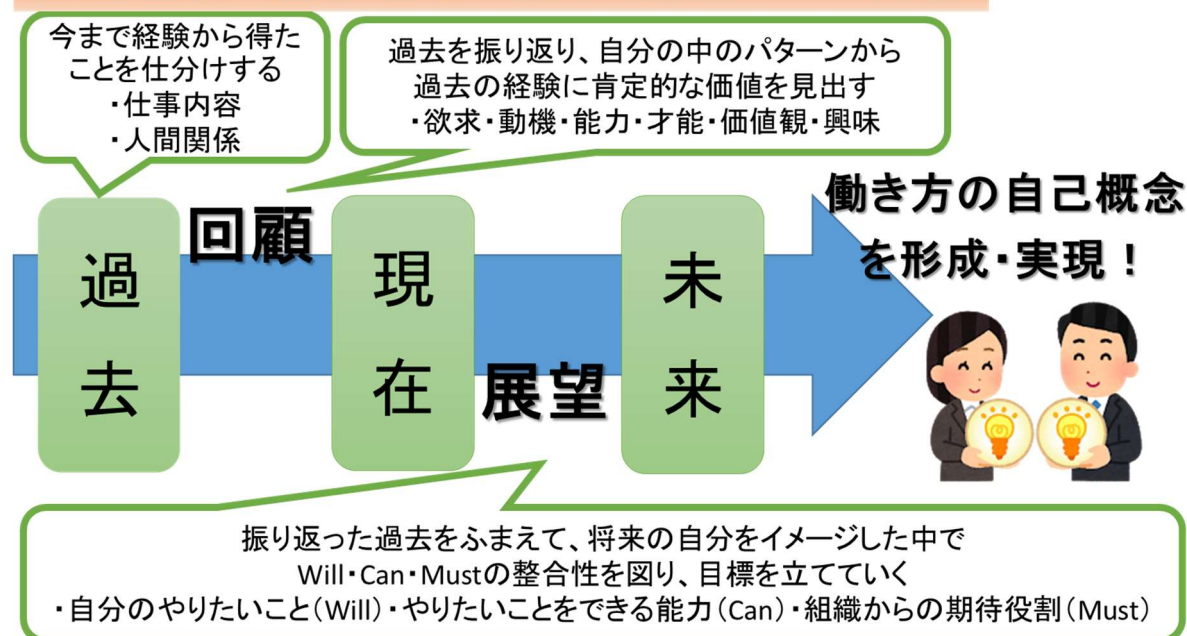
C) 個人と組織との共生の関係を作っていくこと

<キャリア形成のための支援のプロセス>



出典：厚生労働省「キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書の概要」

自己理解・仕事理解・啓発的経験への支援



意思決定・方策の決定への支援

② 「自己理解」への支援

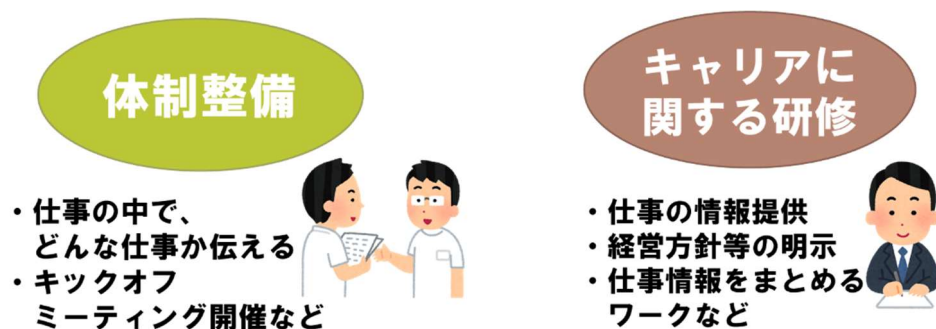
- ▶ 自己理解：「いま、ここでの自分自身に気づく」

過去の経験や興味・能力・適正・人生観・信念などを自分自身と向き合いながら理解していくこと。キャリア支援では、自分のやってきたことの経験（過去）を肯定的に捉えて自分自身を理解することは、キャリア形成の中核となる重要な部分である。



③ 「仕事理解」への支援

- ▶ 仕事理解：今している（または、今後するであろう）仕事は、どんな仕事か・どんな能力を必要とするか・どんな社会背景にあるのか等を理解すること。



④ 「啓発的経験」への支援

- ▶ 啓発的経験：実際に体験してみることで「自己理解」「職業理解」に役立つ経験のこと。やってみたらこんな風だったのか！これならできそう！などの理解に役立つ。



⑤ 「意志決定」への支援

- ▶ 意思決定：本人が自分の特性・価値観・仕事の価値観を理解した上で、実際にどんな働き方をしたいか、そのためにどうするか考え、自分で決定すること。



⑥ 「方策の実行・適応」への支援

- ▶ 方策の実行：本人が決めた目標を実行すること
- ▶ 適応：本人がやってみようと思った仕事に適応すること



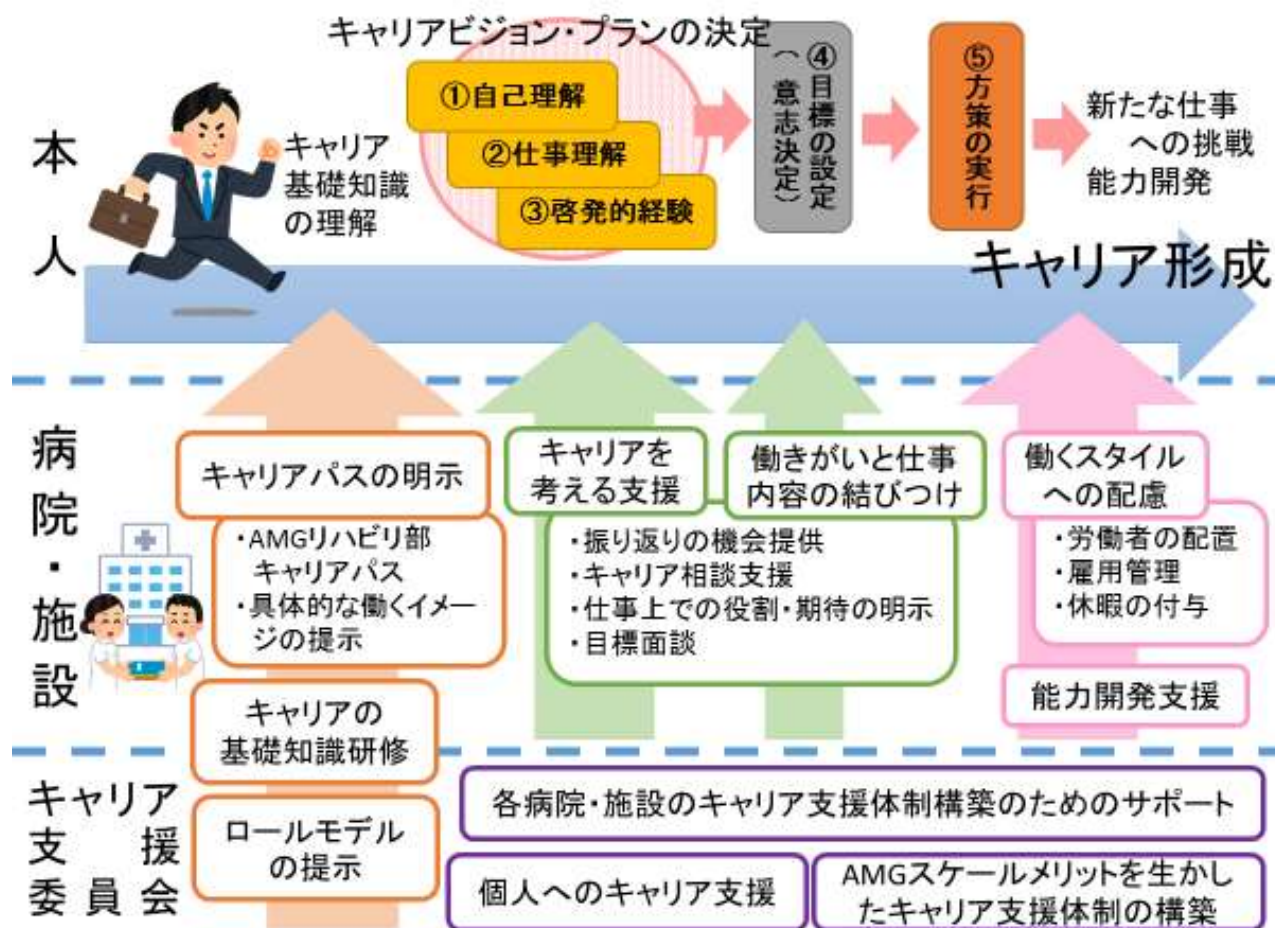
e. AMG リハビリテーション部キャリア支援体制

① キャリア支援における各々の役割

キャリア形成は「自分らしい働き方を形成していきながら、自己実現を目指していくこと」であることから、キャリア形成の主役はAMGセラピスト1人ひとりである。また、キャリア形成は、仕事の中で様々な経験をし、組織における期待を発揮していく中で形成されていくため、所属する病院・施設がそれぞれの組織の特性に応じたキャリア支援体制を築いていくことが重要である。AMGセラピスト一人ひとりが自分と向き合いキャリアを形成させていく過程を、所属する病院・施設が支援していき、個人と組織の良好な関係を築いていくことが求められる。

AMGキャリア支援委員会では、各病院・施設がキャリア支援体制を確立し、AMGセラピスト一人ひとりが、自身のCan・Will・Mustを自覚し、自律

的・主体的に自身のキャリアを考え、やりがいや夢をもって働き続けられるよう、
個人や各病院・施設をサポートする役割を担う。



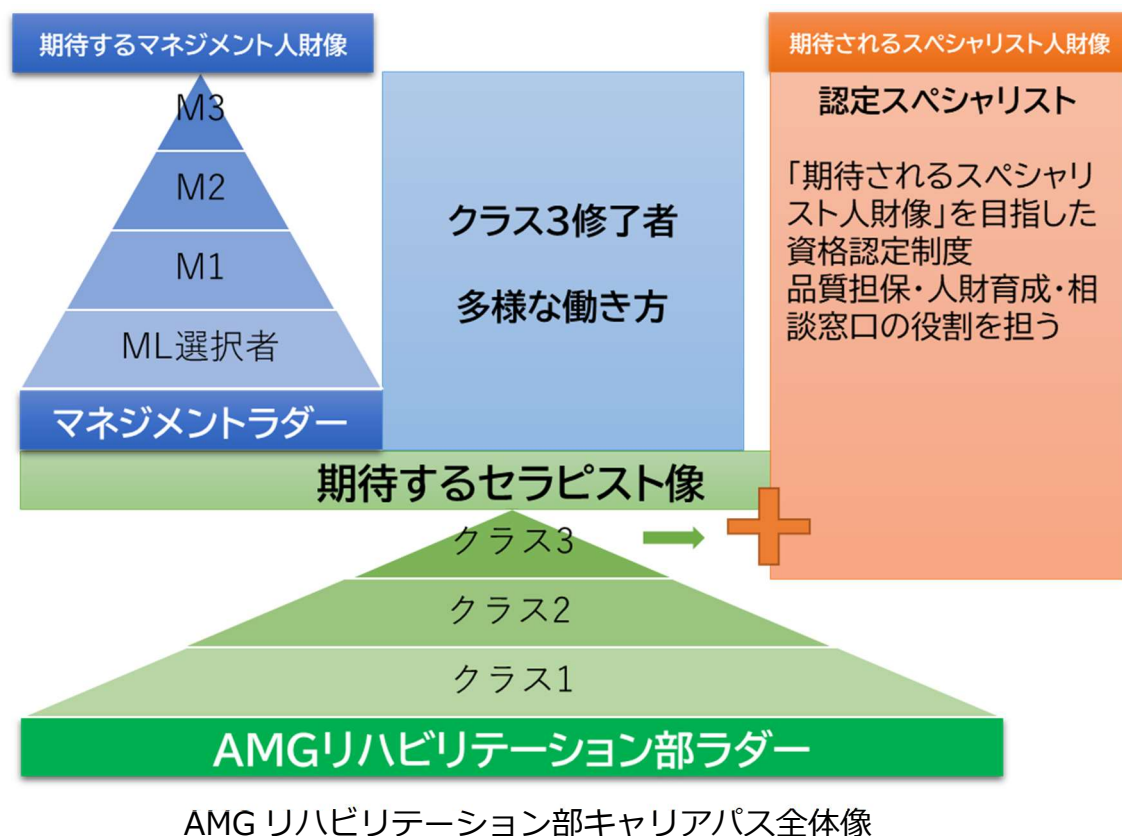
キャリア支援における各々の役割

② AMGリハビリテーション部キャリアパス

キャリアパスとは、「個人が最終的に目指すべきゴールまでの道筋のモデル、仕事
における専門性を極める領域に達するまでの基本的なパターンのこと」である。所
属組織における働き方の道筋を明示することで、今後の自分が働いていくイメージ
を想像することができ、キャリア形成の一助となる。

AMGリハビリテーション部では、「AMGリハビリテーション部ラダー」、「マネジメントラダー」、「認定スペシャリスト」、「クラス3修了者」をキャリアパスとして定めている。

(詳細は、AMGリハビリテーション部キャリアパス運用規定を参照)



③ キャリア支援プログラム

AMGキャリア支援委員会では、キャリア支援に必要な支援策として以下のキャリア支援プログラムを用意し、運用していく。

- ▶ AMGリハビリテーション部キャリア支援ガイドラインの作成と運用
- ▶ キャリアビジョン・プランニングシートの活用

- ▶ キャリア支援研修会の開催
- ▶ キャリア支援活動報告会の開催
- ▶ ロールモデルの紹介～A M Gで働くセラピストからロールモデルを見つけよう～
- ▶ 定期的な情報収集（アウトカムの確認含む）と分析
- ▶ キャリア支援相談窓口の設置

III. AMG リハビリテーション部キャリア支援プログラム

a. キャリア支援プログラムの目標と目的

① キャリア支援の目標

- ▶ 従業員の内発的動機づけ、やりがい・モチベーションの向上
- ▶ 従業員満足度の向上
- ▶ 仕事・提供サービスの質の向上
- ▶ メンタルヘルスの向上(メンタルヘルスの不調に対しては専門家への相談が必要)
- ▶ 働き方の多様性への対応
- ▶ 社会・業界ニーズへの対応
- ▶ 退職者の減少(積極的なキャリアチェンジの支援含む)
- ▶ 組織に対する帰属意識の向上 など

② AMG リハビリテーション部キャリア支援プログラムの目的

AMG キャリア支援委員会は、AMG リハビリテーション部キャリア支援ポリシーに基づき、AMG キャリア支援委員会の目的を達成するべく、全てのスタッフの皆様、またスタッフのキャリアを支援する皆様にとってプラスとなる、キャリア支援プログラムを検討し、実施してまいります。

b. キャリア支援プログラム

① キャリア支援プログラムの概要

AMG キャリア支援が実施するキャリア支援プログラムの内容は以下の通りです。

なお、支援プログラムの内容は、適宜、効果判定を実施するとともに、職員の皆様からのご意見を頂戴しながら、必要に応じて修正してまいります。今後も委員会活動に対して、忌憚のないご意見をいただけたら幸いです。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

A) A M G リハビリテーション部キャリア支援ガイドラインの作成と運用

B) キャリアビジョン・キャリアプランニングシート等の活用

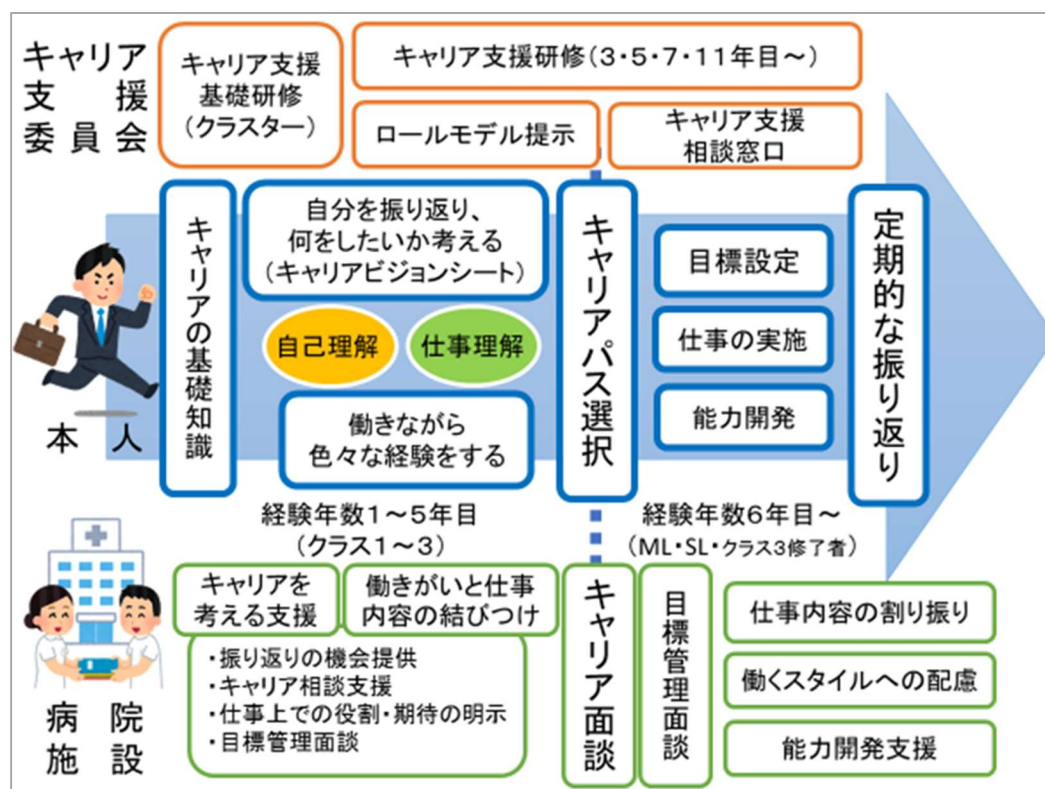
C) キャリア支援研修会の開催

D) キャリア支援活動報告会の開催

E) ロールモデルの紹介～A M G で働くセラピストからロールモデルを見つけよう～

F) 定期的な情報収集（アウトカムの確認含む）と分析

G) キャリア支援相談窓口の設置



キャリア支援プログラムは、個々の AMG リハビリテーションスタッフを対象としたキャリア支援と、キャリア支援者を対象とした支援があります。

キャリア形成のための支援のプロセスに沿って、キャリア支援プログラムを活用していきましょう。

また、キャリア形成の PDCA をまわすために、定期的に振り返り、目標設定を実施していきましょう。

個々のAMGリハビリテーションスタッフを対象としたキャリア支援プログラム



主に、『①自己理解、②仕事理解、③啓発的経験、
④キャリア選択意思決定』に対するプログラムとして…

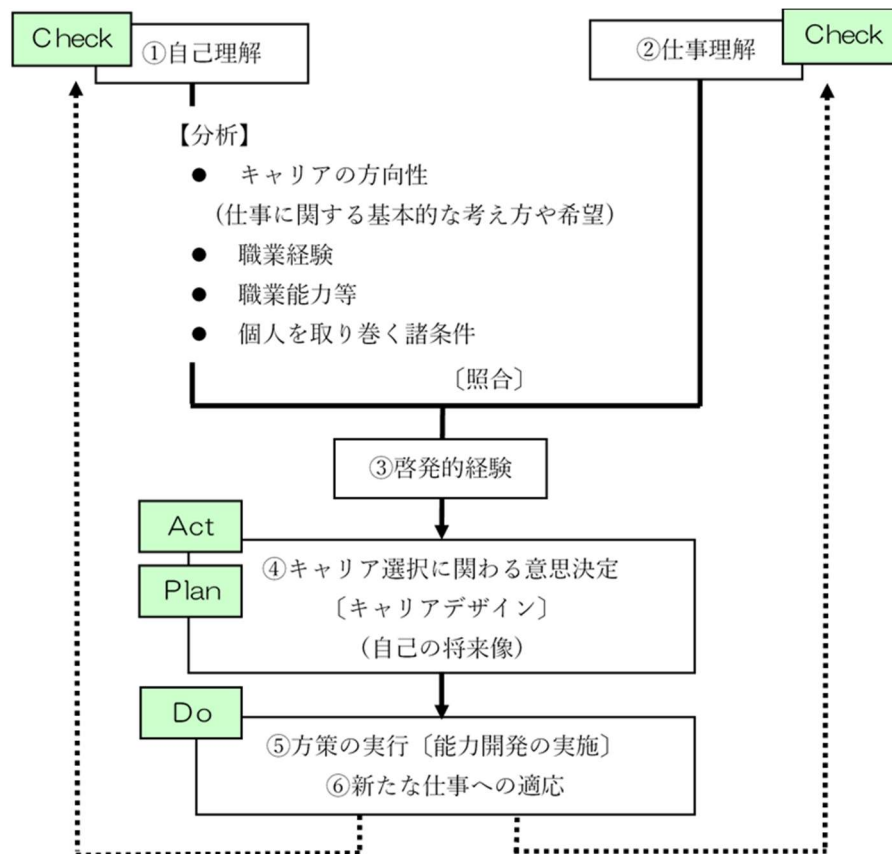
- ・キャリア振り返りシート、キャリアビジョン・プランニングシートの活用
- ・キャリア支援研修会の開催（個々の職員を対象とした研修会）
- ・ロールモデルの紹介
- ・キャリア支援窓口の設置 など

キャリア支援者を対象とした支援プログラム



『①自己理解～⑥適応』の全てのプロセスにおいて、キャリア支援者による適切な支援が必要になります。（相談・面談の実施、実行状況の把握、役割・経験の場の提供、適切な評価、能力開発支援、働き方への配慮など）

- ・キャリア振り返りシート、キャリアビジョン・プランニングシートの活用
- ・キャリア支援研修会の開催（キャリア支援者対象の研修会）
- ・キャリア支援活動報告会の開催
- ・定期的な情報収集（アウトカムの確認含む）と分析、情報発信と共有
- ・キャリア支援窓口の設置 など



引用(一部改編)：木村周，キャリアコンサルティング理論と実際 4訂版，雇用問題研究会 P212

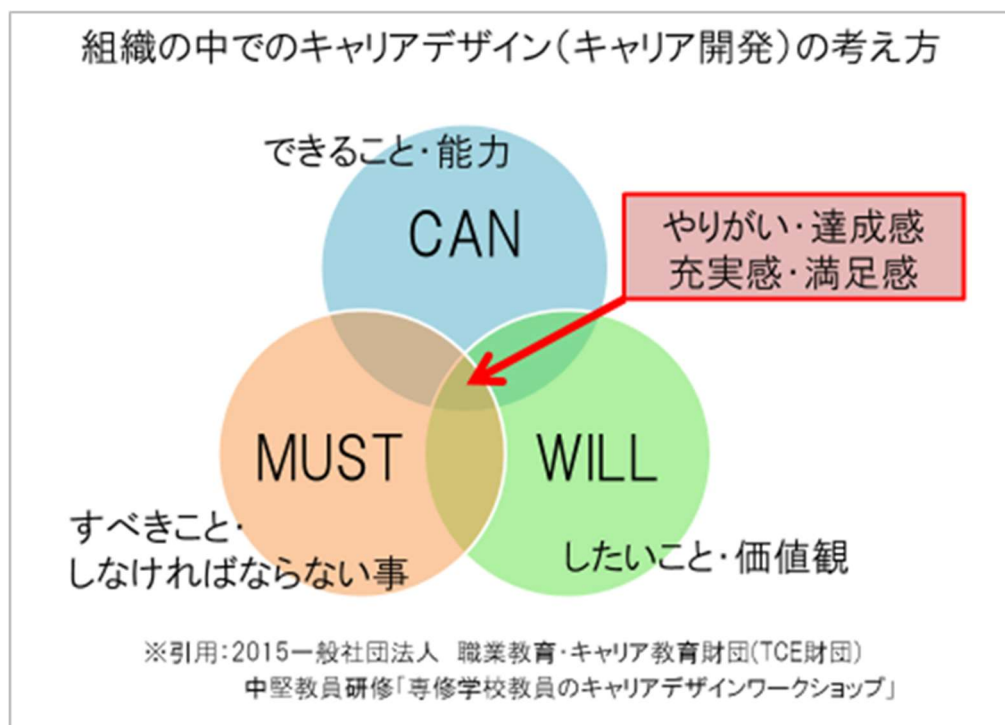
② 各支援プログラムの詳細

A) AMG リハビリテーション部キャリア支援ガイドラインの作成と運用

このキャリア支援ガイドラインには、キャリア支援体制を構築するための手続きをまとめてあります。キャリアとは何か、キャリア支援をしていくにはどうしたらよいか考えていく際の指針として活用していくことを推奨します。

なお、このガイドラインは、定期的に見直しを行い、必要に応じて改定を実施していきます。

B) キャリアビジョン・キャリアプランニングシート等の活用



キャリア支援委員会では、『スタッフ1人1人が自身のMust・Can・Willを自覚し、自律的・主体的に自身のキャリアを考えられる力を育成する』ために、キャリアデザインに関わる自己の振り返り、目標設定、プラン立案に活用できる、AMG リハビリテーション部共通のシートを作成しています。このシートは、各病院・施設におけるスタッフのキャリア開発および支援者のキャリア支援に活用していただくことを目的として作成しております。各病院・施設で使っている目標管理シートと併せて、面談などでもご活用ください。

シートはキャリア振り返りシート、キャリアビジョンシート、キャリアプランニングシートの3つがあります。1回/年の頻度でシートを作成し活用してください。また、キャリアビジョンシートについては、各病院・施設のデータ(PDF)

を取りまとめていただき、毎年 7 月末までに AMG リハビリテーション部に提出してください。データ提出に関して、本人の同意が得られない場合は、該当スタッフのデータ提出はなしで構いません。収集したデータは、AMG リハビリテーションスタッフのキャリアの把握やキャリア支援に活用させていただくことを目的とし、公表はいたしません。また、AMG リハビリテーション部の部長のみが確認するかたちを基本とさせていただきますが、所属長、スタッフ本人より、AMG キャリア支援委員会にキャリア支援要請があった場合については、委員も確認することがあります。

(ア) キャリア振り返りシート *AMG リハビリ部に提出はなし

キャリアビジョンシートを作成するにあたっては、自己のキャリアの振り返り（自己理解、仕事理解）が重要となります。下記の 2 種類の自己のキャリアを振り返るためのワークシートがありますので、適宜ご活用ください。

- ▶ 自分を知るためのワークシート * 資料 1
- ▶ キャリア・プラン作成補助シート * 資料 2

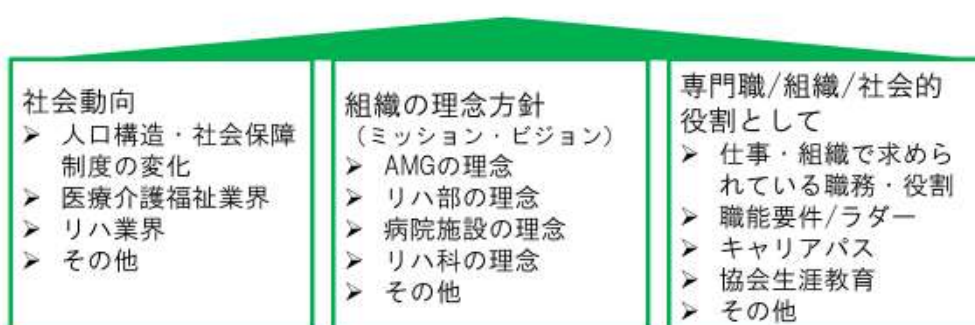
- ▶ 自分を知るためのワークシート（Must・Can・Will のそれぞれの視点で振り返りができます）

* 資料1 『キャリアデザインに関わるシート』にデータあり

自分を知る為のワーク① MUSTについて

質問1 ★ MUST

あなたが「すべきこと」「しなければならないこと」は何ですか？



自分を知る為のワーク② 改めて振り返る

質問2 ☆☆WILL/価値感

これまでのキャリアで楽しかったことは何ですか？

それはなぜですか？

質問3 ☆☆WILL/価値感

これまでのキャリアで楽しなかったことで、この先もやりたくないと思っていることは何ですか？

それはなぜですか？

自分を知る為のワーク③ 改めて振り返る

質問4 ★ できることCAN

あなたの主な能力(できること・力)は何だと思いますか？

質問5 ★ できることCAN

あなたの強みは何ですか？

質問6

あなたの能力を活用し、AMGまた自施設の中で、
実現してみたいこと(やってみたいこと)は何かありますか？

*資料2『キャリア・プラン作成補助シート』（記入用・記入例データあり）

(第1面)

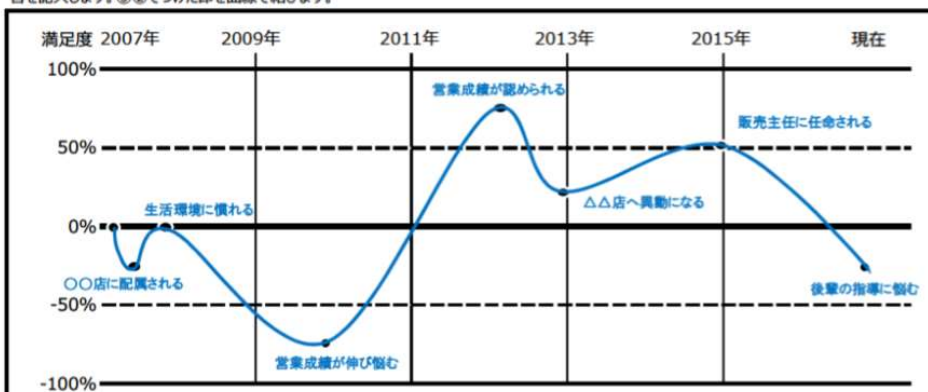
年 月 日 現在

ふりがな			
氏 名		生年月日	年 月 日

なお、本シートの作成後、点線（-----）部分を削除すると、上記の「氏名」欄、「生年月日」欄とあわせて、ジョブ・カード様式1-1としてそのまま活用できます。

あなたが社会人になって仕事を始めてから（前職も含めて）現在までを振り返り、キャリアに関する満足度を曲線で描いてみてください。曲線の山や谷は、主観的な「自分のものさし」で、どれだけ満足したかを表します。作成手順は、下記の通りです。

①自分に影響を与えた経験・出来事を思い出します。②その経験・出来事について、時期と満足度を示す箇所に印をつけ、その横に経験・出来事の内容を記入します。③②でつけた印を曲線で結びます。



[A-1]等を踏まえ、いつ、どこで、誰と誰に対して、何を、どのように、どんな印象（良い悪い）を受け、どんな影響（ターニングポイントなど）があったか等、3つ以上の経験・出来事を順位付けして、できるだけ具体的に記入してください。経験・出来事ごとに線を引いて区分してください。

例1. 入社3年目に、取引先で、営業に行き断られ、その後も足が通い嫌な顔をされていたが、10回目に熱心さをかわれ500万円の注文を獲得した。

[illegible]

(第2面)

【A-3】 仕事を選ぶ上でのこだわり（大事にしたい価値観）

以下の表から、自分が仕事を選ぶ上でのこだわり（大事にしたい価値観）を選択し、該当する番号の左の空欄に○を記入してください。複数選択可能です。

☐	1	専門性を生かしたい		10	開発や発明等の創造性のある仕事をしたい
	2	仕事の中で専門家としての能力を発揮したい	☐	11	世の中をよくするための仕事をしたい
	3	経営に関する仕事をしたい		12	医療や福祉等の人や社会に貢献できる仕事をしたい
	4	管理者、経営者になることを目指したい	☐	13	誰もが尻込みする困難な仕事にチャレンジしたい
☐	5	自分のやり方や自分のペースで仕事をしたい		14	安定よりも挑戦を求めて仕事をしたい
	6	組織で働くよりも独立して仕事をしたい	☐	15	仕事だけではなくプライベートを大事にしたい
	7	安定している組織で働き、確実な報酬を得たい		16	育児や介護休暇等が取りやすい組織で仕事をしたい
	8	中小企業よりも大企業で仕事をしたい		17	その他（ ）
	9	新たな組織の起業や、組織の再建等の仕事をしたい		18	その他（ ）

【A-4】 価値観、興味・関心事項等（大事にしたい価値観、興味・関心を持っていることなどを記入）

【A-1】から【A-3】に記入した内容を見て、どのようなことを感じますか。感想を記入してください。

【記入例】
プライベートも充実させるために、自分のやり方やペースを大事にして仕事をしたい。
人のためになる仕事であれば、困難な仕事であってもチャレンジしたい。

【B-1】 自分の「強み」と「弱み」

以下の表のうち、自分が非常に自信があるものに◎、ある程度自信があるものに○、あまり自信がないものに△、自信がないものに×を、番号左の空欄に記入してください。すべての項目に印をつける必要はありません。

	1	指示を与えられたらスピーディに対応する	×	17	目標を決め、課題を明らかにした上で仕事の計画を立てる
◎	2	顧客には丁寧・親切に対応する		18	自分の仕事の流れを把握する
◎	3	手を抜かず真面目に対応する		19	仕事にミスがないかチェックする
	4	異なる価値観を持つ人に偏見的な接し方をしない		20	業務にとって最低限必要な知識・技術を持つ
☐	5	自分の仕事の約束を守り、倫理的な問題を起こさない		21	個人の意見を聞いたり、気心の知れた集団の中で意見を調整する
	6	必要な情報を集める	△	22	相手にやってほしいことを明確に指示、要求する
	7	論理的に整理された考えや意見を出す	△	23	自分ができることを指導したり教育する
	8	具体的情報を絵や図を用いて表現できる		24	指示を受けて協力し合うときに協調・協力の姿勢を示す
	9	事実と意見を混同せず、できる限り客観的な状況判断を行う		25	自分の言いたいことや情報を正確に伝える
×	10	コスト意識を持って仕事に取り組む	×	26	自分の強み、弱み、限界を把握している
	11	プレゼンテーションの準備をしっかりとる		27	不満な状況に陥っても、気持ちを切り替えてすぐに前向きに対応する
◎	12	関わる人に関心を示し、コミュニケーションを図ろうとする		28	指示されたことを勉強する
	13	あまり複雑でない、やっかいでない課題に対処する	◎	29	自分の伝えたいことを前向きな言葉や態度で伝えている
◎	14	気持ちの良い受け答えやマナーの良い対応をする	☐	30	いざというときにはやる気をみせる
	15	ビジネスの動向に関心を示す		31	その他（ ）
	16	組織の命令系統・ルールに従う		32	その他（ ）

出典：中央職業能力協会[CADS]の「スキル・マップ」（一部修正）

(第3面)

【B-2】 生かしたい自分の強みと改善したい自分の弱み

【B-1】に記入した内容を踏まえ、今後仕事をしていく上でどのような「強み」を生かしたいと考えますか。また、どのような「弱み」を改善していきたいと考えますか。【B-1】の表の番号をそれぞれ最大5つ記入してください。

生かしたい自分の強み					改善したい自分の弱み				
2	3	12	14	29	10	17	26		

【B-3】 強み等（自分の強み、弱みを克服するために努力していることなどを記入）

【B-1】、【B-2】に記入した内容を踏まえ、自分の強みや弱みを克服するために努力していることなどを記入してください。

（記入例）
接客業に必須の丁寧・親切な対応や相手にとって気持ちの良い受け答えやマナー等の対人スキルを強みにしている。
一方で、計画をすることなく、行動してしまうため、コスト意識に欠ける働き方や、自分の限界を読み間違い無理を
してしまうところに弱みがある。
また、若手に指導する立場としての能力に課題があると感じている。

【C-1】 周囲からの期待

自分に対する周囲からの期待を具体的に記入してください。

上司 同僚 部下	（記入例）
	個人の営業実績を達成しつつ、組織を牽引する立場として、後輩にこれまでの経験を伝えて欲しい。
顧客 取引先	（記入例）
	自動車の販売に関する提案以外にも、販売後のメンテナンスや自動車保険の相談等において、
	丁寧なフォローをして欲しい。
友人 家族	（記入例）
	健康に気をつけて、無理をしすぎないように働いて欲しい。

【C-2】 プライベートに関して留意すべき事項

仕事と両立させる必要があるプライベートに関する事項（健康、生活、家族、育児、介護 等）を記入してください。

（記入例）
将来的に東京に住む両親のことも心配なので、ゆくゆくは東京近郊の店舗の勤務にして欲しい。

(第4面)

【D-1】 将来取り組みたい仕事や働き方等（今後やってみたい仕事（職種）や働き方、仕事で達成したいことなどを記入）

「様式2 職務経歴シート」や本シートの記入内容を踏まえて、できれば時期（5年後、10年後、20年後など）とともに記入してください。

(記入例)
5年後：店舗の販売責任者として、これまでに身に付けてきた営業のノウハウを後輩に伝えて指導し、 店舗としての販売予算を継続して達成できるようにしたい。
10年後：まずは、小規模店舗の店長として、店舗の管理や運営、スタッフの指導などを中心に業務を行っていきたい。
20年後：都市部の大規模店舗の店長になり、より多くのお客様に自動車のある生活を楽しんでもらいたい。 また、一人でも多くのお客様から自分の店舗のスタッフが「○○さんから買ってよかったよ」と言ってもらえるように、スタッフたちを指導していきたい。

【D-2】 これから取り組むこと等（今後向上・習得すべき職業能力や、その方法などを記入）

将来やってみたい仕事（職種）への就職や働き方等を実現するために、いつ何をすべきが具体的に記入してください。

(記入例)
現在：ファイナンシャル・プランナーによる金融セミナーや自動車保険などの勉強会に参加し、 お客様のカーライフに合わせた購入プランが提案できるようにファイナンスの知識を増やしている。 加えて、後輩への指導に役立つ本を読むことで、後輩を育成する立場としてのコミュニケーション・スキルの向上を目指している。
30歳頃：現在実施している勉強を活かし、ファイナンシャル・プランナーの資格を取得する。
35歳頃：今後、店舗運営を目指していく上で必要となる財務・会計の知識を獲得するために、簿記の資格を取得する。 店長を目指していくうえで、店舗の管理や運営に関わる業務を知るために、営業だけでなく、バックオフィス業務にも仕事の幅を広げていく。

【D-3】 その他（以上から、自己PRやキャリアコンサルティングで相談したいことなどを自由記入）

【A-1】から【D-2】までの記入内容を踏まえて記入してください。

(記入例)
自動車や機械好きだったことから、自動車の知識と行動力を強みにお客様の信頼を得てきたが、よりお客様に寄り添った営業ができるように、お客様のライフプランに合わせたカーライフと購入プランを提案できるよう、ファイナンスの知識を身に付けていきたい。
一方で、後輩を指導していくなかで、自分の意図や思いを正確に伝えられていないことに課題を感じている。
ゆくゆくは、店長として組織をマネジメントする立場で仕事をしたいと考えているため、後輩指導のためのスキルを向上させて、課題を克服していきたい。

ちょこっと豆知識「ジョブ・カードとは？」

- ・厚生労働省が、個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として作成したツールです。今まで行ってきた仕事をまとめて自分を振り返ったり、自分の興味や価値観などを考えることができます。

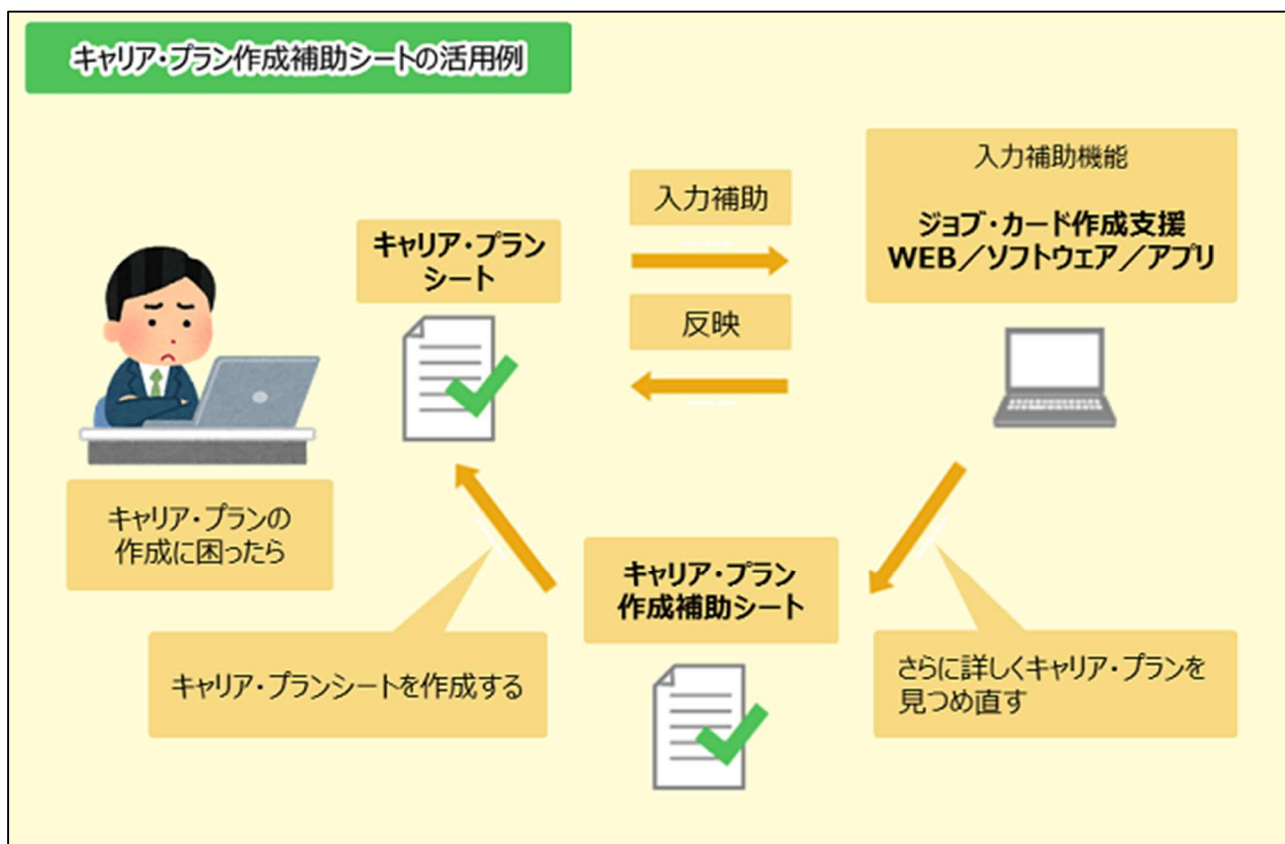
- ・詳細は「ジョブ・カード制度総合サイト」へ！

<https://jobcard.mhlw.go.jp/>

- ・ジョブ・カードの活用方法の紹介
- ・ジョブ・カード様式のダウンロード など



キャリア・プラン作成補助シートの活用例



ジョブ・カード作成総合サイト「ジョブカードとは」より引用
https://jobcard.mhlw.go.jp/job_card.html

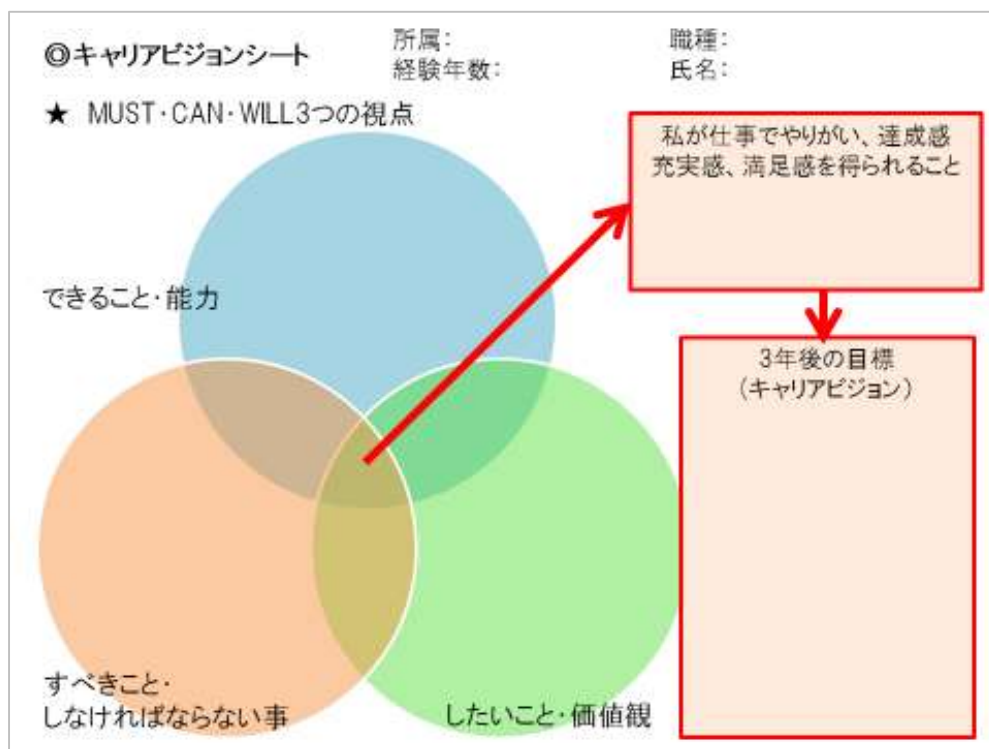
(イ) キャリアビジョンシート

* 1 回/年の頻度で実施、7月末までに AMG リハビリ部に提出

* 資料 1 『キャリアデザインに関わるシート』にデータあり

Must・Can・Will の視点で、3 年後のキャリアビジョンを設定するシートです。事前にキャリア振り返りシートを活用したうえで、その内容を踏まえて作成しましょう。

キャリアビジョンシートの作成、特に 3 年後の目標については、より具体的かつ適切な目標が設定にむけて、キャリア支援者による支援（相談・面談など）の実施が望まれます。



(ウ) キャリアプランニングシート

* 必要に応じて活用、AMG リハビリ部に提出はなし

* 資料1 『キャリアデザインに関わるシート』にデータあり

設定したキャリアビジョンを達成するための、実現方法、計画、行動プランを記載できるシートです。必要に応じて、キャリア支援者による支援（相談・面談など）を実施し、踏むべきステップを明確にしていきましょう。

目標設定と実現方法

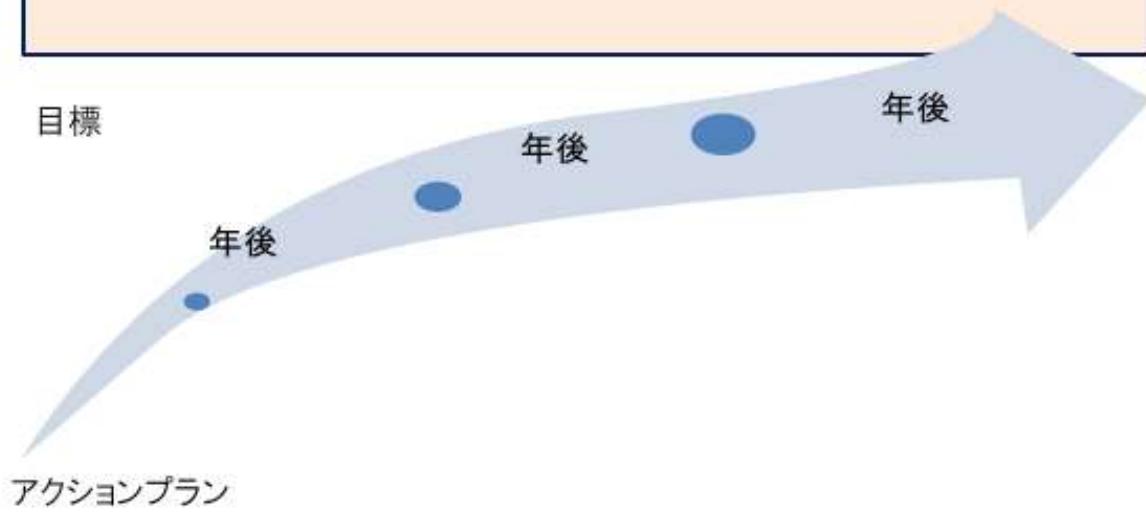
質問1 ★ 目標設定 MUST/CAN/WILLを意識して
あなたの3年後の目標(なりたい自分)は何ですか？

質問2 ★ 実現方法

あなたの目標を達成する為の、実行方法は？
(段階付けた目標、アクションプラン…まず何をしますか？)

◎キャリアプランニングシート

【キャリアビジョン】 3年後の目標、成し遂げたい仕事



C) キャリア支援研修会の開催

キャリア支援委員会では、AMG リハビリテーション部キャリア支援ポリシーに基づき、AMG キャリア支援委員会の目的を達成するための、研修会を企画、運営します。研修会は、主に（１）個々の職員を対象とした研修会、（２）キャリア支援者を対象とした研修会を実施します。なお、各研修の時期や頻度については目安であり、詳細はキャリア支援委員会の事業計画にて年度ごとに決定し周知いたします。

（ア）個々の職員を対象とした研修会

各施設内にてスタッフがキャリアビジョンシートを作成した後に、「どんなことを今後やっていこうかな」「これをやってみたいけど、ほかの人はどんなふうに行っているのかな」などのキャリアを前に進めるにあたっての悩みや疑問を解決するための研修を企画予定です。

（イ）キャリア支援者を対象とした研修会

スタッフのキャリアを支援するキャリア支援者を対象とし、より効果的な支援の実施に資する研修会を実施します。

研修内容は、コミュニケーションスキルや面談の方法など、キャリア支援に必要となる内容で構成します。また、適宜、キャリア支援者の皆様のご意見、ご要望をアンケート等で収集し、それに対応できる形で研修会を企画、運営していきます。

D) キャリア支援活動報告会の開催

各施設にてキャリア支援体制を構築していくための支援としてキャリア支援活動報告会を開催します。報告会の内容は、キャリア支援体制の構築・導入の際の悩みや課題についてなど、適宜、キャリア支援者の皆様のご意見、ご要望をアンケート等で収集しながら、それに対応できる内容を検討していきます。

E) ロールモデルの紹介～AMGで働くセラピストからロールモデルを見つけよう～

ロールモデルとは、各自がモデル、目標にしたい人材のことをいいます。自分に不足している知識や身に付けたい態度・行動に応じて、複数の人をロールモデルにすることもできます。

AMG リハビリテーション部広報誌である『リハ通信』にてロールモデルの紹介を実施しています。AMG でともに働く仲間であるセラピストからロールモデルを見つけることで、効果的なキャリア形成に繋げることを目的としています。紹介させていただくセラピストは職種、経験年数、役割等を限定しておりませんので、様々な環境で仕事をしてきた、各々のセラピストの過去・現在・未来におけるキャリア・仕事に対する考え・想い、行動してきたこと、学んでいること、今後のビジョンなどを共有することができます。是非ともご一読いただき、自身のキャリアに活かしていただけたら幸いです。また、紹介させていただいたセラピストと情報交換などを希望される場合には、『キャリア支援

相談窓口』までお問い合わせください。

ちょこっと豆知識「ロールモデルインタビューは Web で読めます♪」

- ・ AMG リハビリ部のホームページ内に「職員専用ページ」があるのをご存じですか？

「職員専用ページ」内にてロールモデルインタビュー特集があります。

身近な先輩や伝説のあの人まで…！

素敵な文章ばかりですので、ぜひご覧ください♪

- ・ AMG リハビリ部 HP <http://amg.or.jp/rehabilitation/>

(パスワードは各施設の所属長にご確認ください)



F) 定期的な情報収集（アウトカムの確認含む）と分析

キャリア支援委員会では、活動・事業の実施において PDCA をまわすことを目的に、アウトカム指標の集計やアンケートの実施などの情報収集と分析を通して、定期的に効果性の確認や委員会としての取組み改善の検討を行い、よりよいキャリア支援の実施に繋げていきます。また、職員の皆様にとって有益となる情報を発信し、共有をはかってまいります。

G) キャリア支援相談窓口の設置

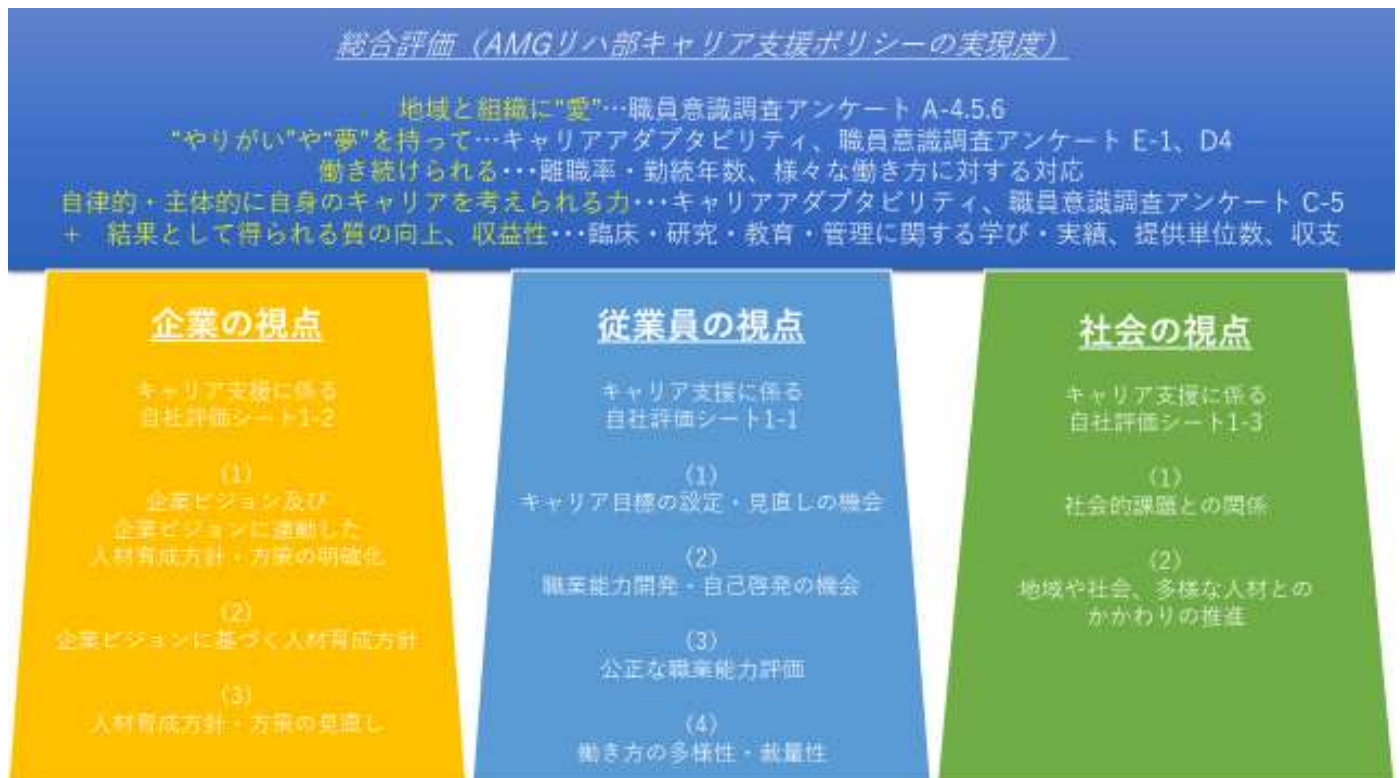
個々の職員からのキャリアに関する相談やキャリア支援者からの支援体制に関する相談などに対して、キャリア支援相談窓口を設置しています。お気軽にご連絡ください。

詳細は『Ⅶ. キャリア支援委員会相談窓口』をご参照ください。

c. キャリア支援のアウトカム指標

AMG キャリア支援ポリシー及び AMG キャリア支援委員会の目的に基づきキャリア支援におけるアウトカム指標を以下の通り設定しています。

- ▶ キャリア支援に係る自社評価シート（資料 3）の評価結果
- ▶ キャリア・アダプタビリティの調査結果（自己のキャリアに対する意識）
- ▶ 職員意識調査アンケートの調査結果（A-4,5,6、C-5、D-4、E-1）
- ▶ 平均勤続年数（AMG 勤続年数）、職員離職率（離職理由の確認含む）
- ▶ 様々な働き方に対する対応（産休・育休復帰率、育休取得率（男性）、子育てしながらの勤務者率など）
- ▶ 臨床・研究・教育・管理に係る学び（資格取得含む）・実績
- ▶ 提供単位数、収支



① AMG リハ部キャリア支援に係るアウトカム指標の全体像

『キャリア支援に係る自社評価シート』（資料 3）では図に示す通り、企業の視点、従業員の視点、社会の視点で、主にキャリア形成（支援）の仕組みと活用について評価しています。AMG リハビリテーション部および関連する委員会、各病院施設 リハビリテーション科におけるキャリア支援の仕組みが構築され、適切に活用されることで、そのアウトカムとして AMG リハビリテーション部キャリア支援ポリシーの実現に繋がります。AMG リハビリテーション部キャリア支援ポリシーの実現度に対する総合評価は、ポリシーに対応した形で『キャリア・アダプタビリティの調査結果』、『職員意識調査アンケートの調査結果（A-4,5,6、C-5、D-4、E-1）』、『平均勤続年数』、『職員離職率』、『様々な働き方に対する対応』、『臨床・研究・教育・管理に係る学び、実績』、『提供単位数』、『収支』を指標として設定しています。

なお、『キャリア支援に係る自社評価シート』の評価の視点について、まず従業員の視点は、キャリア目標を設定できる機会が与えられているか、それをサポートする職業能力開発の機会が与えられているか、更にその結果を公正に評価されるような仕組みがあるか、といった構成になっています。また、働き方の多様性や裁量性についても配慮されているかについても評価対象となります。企業（組織）の視点では、人材育成方針が明確になっていることが重要な点となっていますが、特にそれが企業ビジョンや経営戦略といったものに関連付けられており、企業の事業方針などと整合的に策定・運用されているかという点が着目されています。社会の視点

では、いま政策的な課題ともなっているような目標、例えば高齢者雇用の推進、女性活躍の推進、非正規雇用従業員への対応などにどう取り組んでいるかがみられています。これらを実現するためには、AMG リハビリテーション部および関連する委員会、各病院施設リハビリテーション科のみならず、AMG および各病院施設の経営層や各部署との調整が必要であるといえ、今後、その方向性の検討が必要となります。現状においては、AMG リハビリテーション部および関連する委員会、各病院施設のリハビリテーション科におけるキャリア形成（支援）の仕組みと活用について評価するものとしています。

② 各アウトカム指標の詳細

A) キャリア支援に係る自社評価シートについて（厚生労働省委託、中央職業能力開発協会）

* 資料 3 『キャリア支援に係る自社評価シート』 参照

キャリア支援に係る自社評価シートを用いて、（ア）自施設のキャリア支援に関する自己評価、また（イ）AMG リハビリテーション部に対する他者評価を 1 回/年の頻度（管理職研修会）で実施します。

評価基準・得点に記載のある『企業（組織）』、『企業ビジョン』、『経営者など』、

『担当部署（担当者）』の解釈については下記の通りです。

（ア）自施設の自己評価の場合

『企業ビジョン』：自施設のビジョン 『経営者など』：三役

(イ) AMG リハ部の他者評価の場合

『企業（組織）』：A M G リハ部 『企業ビジョン』：AMG リハ部ビジョン

『経営者など』：AMG リハ部および関連する委員会

『担当部署（担当者）』：各施設リハ科

この 2 つの評価結果は、公表し全体で情報共有するとともに、得点が 60%以上の項目（キャリア支援の取組みが強い領域）のある施設の具体的な取組みの確認と共有を実施していきます。

▶ 評価視点

* 評価基準・得点の詳細は、資料 3『キャリア支援に係る自社評価シート』をご確認ください。

従業員の視点（目標の設定等及び能力開発等の機会）

1-1 従業員の視点	40	—
(1) キャリア目標の設定・見直しの機会	10	—
ア. これまでのキャリアを振り返る機会・仕組みや、今後のキャリアの目標や計画を考える機会・仕組みがあるか	5	
イ. 仕事やキャリアの問題を上司や同僚又は社内外の専門家(キャリア・コンサルタント等)に相談できる機会・仕組みがあるか	5	
(2) 職業能力開発・自己啓発の機会	15	—
ア. 職業能力開発(職業能力検定を含む)の機会・仕組みがあるか	5	
イ. 受講料などの金銭的援助、自主的な勉強会に対する援助、就業時間の配慮、教育訓練休暇等の自己啓発支援の機会・仕組みがあるか	5	
ウ. 職業能力開発、自己啓発の機会・仕組みが活用されているか、また、これらの機会の他に日常業務の推進方法を含めキャリアにつなげていこうとする風土があるか	5	
小 計 A	25	

従業員の視点（能力評価等）

(3)公正な職業能力評価	10	—
ア. 公正な職業能力評価の取扱い、仕組みがあるか	5	
イ. 非正規雇用従業員のリーダー登用、転職者の採用等、多様な人材の職業能力を評価・活用する取扱い・仕組みがあるか	5	
(4)働き方の多様性・裁量性	5	
小 計 B	15	

企業（組織）の視点

1ー2 企業（組織）の視点	20	—
(1)企業ビジョン及び企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策の明確化	5	
(2)企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策の推進	10	—
ア. 企業ビジョンや経営戦略、企業ビジョンに連動し、キャリア支援の考え方を盛り込んだ人材育成方針・方策が明確に示され、社内に周知、浸透を図っているか	5	
イ. 人材育成方針に基づき、中・長期的視点からキャリア支援を行い、その状況をモニタリングしているか	5	
(3)人材育成方針・方策の評価・見直し	5	
小 計 C	20	

社会の視点

1ー3 社会の視点	10	—
(1)社会的課題との関係	5	
(2)地域や社会、多様な人材との関わりの推進	5	
小 計 D	10	

機能・効果性

2ー1 企業（組織）の評価	10	
2ー2 従業員の評価	10	
小 計 E	20	

▶ 得点（％）の解釈について

各小計の得点が 60%以上の項目はキャリア支援の取組みが強い領域であり、60%以下の項目は弱い領域と考えられます。取組みの強い領域は今後も継続するとともに、弱い領域 についてはさらなる取組みが望まれます。

他施設比較して、得点が低いと劣っているというわけではなく、自施設の強み、弱みを含めた現状の把握、今後の取組み検討の資料として活用していきま

しょう。継続的にアンケートを実施（1回/年）していきます。経時的な変化を確認していきましょう。

<得点例>



B) キャリア・アダプタビリティの調査結果（自己のキャリアに対する意識）

「キャリア・アダプタビリティとは現在のそして将来予想される職業発達課題に対する個人のレディネスおよび対処能力を示す心理社会的構成概念である」と定義されています（Savickas2002）。自己のキャリアに対する意識（課題に対する準備状態・対処能力）を知ることによって自己のキャリア形成に活かすことができるとともに、キャリア支援者が組織あるいは支援対象者のキャリア発達の現状を把握、理解することで適切な支援に繋げることができます。継続的にアンケートを実施（1回/年）していきます。経時的な変化を確認していきましょう。

<キャリア・アダプタビリティ アンケート内容> (益田 2008)

- 1 自分の仕事に、「やりがい」を感じている。
- 2 今の仕事は自分に合っている。
- 3 大切な仕事をしていると感じる。
- 4 会社の中には、様々な仕事に挑戦する機会がある。
- 5 自分の10年後の未来の姿にある程度期待が持てる。
- 6 自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている。
- 7 これからのキャリア形成について自分なりの見通しをもっている。
- 8 先々やってみたいことを具体的にイメージできる。
- 9 自分のキャリア形成に役立つ情報は積極的に収集している。
- 10 職業生活の送り方には、自分で責任をもちたい。
- 11 これからの人生設計には、大変関心をもっている。
- 12 これからの職業生活をより充実したものにしたいと思う。
- 13 どうすれば職業生活をよりよく送れるかをしばしば考える。
- 14 充実したキャリアを実現できるかどうかは、自分の行動次第だ。
- 15 環境変化にストレスを感じるよりも、それを楽しんでしまうほうだ。
- 16 新しい状況におかれても、気持ちの切り替えは早いほうだ。
- 17 仕事や人生は何が起こるかわからないから面白い。
- 18 仕事とプライベートな生活のバランスは良いほうだ。

<キャリア・アダプタビリティの因子と項目>

自信と自己効力	自分の仕事に、「やりがい」を感じている 今の仕事は自分に合っている 大切な仕事をしていると感じる 会社の中には、様々な仕事に挑戦する機会がある 自分の10年後の未来の姿にある程度期待が持てる
計画と見通し	自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている これからのキャリア形成について自分のなりの見通しをもっている 先々やってみたいことを具体的にイメージできる 自分のキャリア形成に役立つ情報は積極的に収集している
自律と自己決定	職業生活の送り方には、自分で責任をもちたい これからの人生設計には、大変関心をもっている これからの職業生活をより充実したものにしたいと強く思う どうすれば職業生活をよりよく送れるかをしばしば考える 充実したキャリアを実現できるかどうかは、自分の行動次第だ
楽観性と柔軟性	環境変化にストレスを感じるよりも、それを楽しんでしまうほうだ 新しい状況におかれても、気持ちの切り替えは早いほうだ 仕事や人生は何が起ころかわからないから面白い 仕事とプライベートな生活のバランスは良いほうだ

- ・ 自信と自己効力（自信） ・ 計画と見通し（関心）
- ・ 自律と自己決定（統制） ・ 楽観と柔軟性（好奇心）

C) 職員意識調査アンケート（A-4,5,6、C-5、D-4、E-1）

(ア) アウトカム指標に該当となる調査項目について

職員意識調査（リハビリテーション科）の下記の項目をアウトカム指標としています。あわせて、職員意識調査の各項目において、AMG キャリア支援ポリシーとの繋がりを記載しています。各病院・施設における調査結果は、公表しません。全病院・施設における調査結果の平均値等を提示しますので、自施設の結果と比較・分析したうえで、取組みの改善を図って

きましょう。また、経時的な変化を確認していきましょう。

【A 経営方針について】

A4：自病院・施設で働くことに誇りをもっていますか

▣地域と組織に“愛”を抱き、“やりがい”や“夢”を持って働く

A5：自病院・施設は地域及び社会に貢献していますか

▣患者様および利用者様へのサービスの品質向上、貢献

A6：AMGの一員であることに誇りをもっていますか

▣地域と組織に“愛”を抱き、“やりがい”や“夢”を持って働く

【C 人事制度について】

C5：あなたは仕事の具体的な目標をもっていますか

▣自身の Can・Will・Must を自覚し、自律的・主体的に自身のキャリアを
考えられる

【D 職場の雰囲気について】

D4：仕事を通じて成長が実感できる職場ですか

▣ 地域と組織に“愛”を抱き、“やりがい”や“夢”をもって働き続けられる

自身の Can・Will・Must を自覚し、自律的・主体的に自身のキャリアを
考えられる

【E ご自身について】

E1：あなたは、毎日の仕事が楽しいと感じていますか

■地域と組織に“愛”を抱き、“やりがい”や“夢”をもって働き続けられる

自身の Can・Will・Must を自覚し、自律的・主体的に自身のキャリア
を考えられる

(イ) その他の職員意識調査項目について

下記の項目はアウトカム指標に該当しませんが、AMG キャリア支援委員会の目的やキャリア支援における視点と繋がりのある項目になります。また B4～9 の項目については、キャリア支援における職員との面談やコミュニケーション、関わりにおいて、またマネジメント業務において重要な視点となりますのでご活用ください。

【B 病院・施設の運営について】

B2：各部門の具体的な目標が示され、定期的に確認作業が行われていますか

■Must の提示

B3：職位に応じた役割や各職員への期待が明確になっているか

■Must の提示、Can：能力に応じた新たな役割・責任・経験の場を提供

B4：上司はあなたの自発的な提案を受け入れてくれますか

B5：上司はあなたに仕事のやり方を任せる方ですか

B6：上司はあなたにとって話しやすいタイプですか

B7：上司は必要に応じて、適切に仕事のアドバイスをしてくれますか

B8：上司は仕事上の至らない点に関して、きちんと注意しますか

B9：上司は他の部門との調整をこまめにしてくれますか

B10：一人一人の職員が大切にされていますか

■Wil：個々のしたいこと、価値観に応じた支援、マズロー「欲求五段階説」

の尊厳・承認

【C 人事制度について】

C1：現行の人事制度は、あなたの仕事を適切に評価していますか

■Can：適切かつ公正な評価

C2：あなたは自分の評価内容について、上司からの的確に説明を受けていますか

■Can：適切なフィードバック

C4：現行の研修プログラムは、あなたが目指す姿に合致する能力開発になっていますか

■Can：能力の開発支援

【D 職場の雰囲気について】

D8：常に患者・利用者など、顧客の視点から意思決定される職場ですか

■患者様および利用者様へのサービスの品質向上、職場の風土

D9：職員は仕事を進めるうえで収益性を常に意識していますか

■Must の提示

D10：職場ではより高い成果をめざし改善提案などを積極的に進める雰囲気がありますか

■患者様および利用者様へのサービスの品質向上、職場の風土

D) 平均勤続年数（AMG勤続年数）、職員離職率（離職理由の確認含む）、

様々な働き方に対する対応（産休・育休復帰率、育休取得率（男性）、子育てしながらの勤務者率など）

各病院・施設における調査結果は、公表しません。必要に応じて全病院・施設における調査結果の平均値や離職理由等を提示しますので、自施設の現状と比較・分析したうえで、取組みの改善を図っていきましょう。また、経時的な変化を確認していきましょう。様々な働き方に対する対応については、今後その調査基準、方法も含めて検討し、必要に応じて調査、分析していきます。

E) 臨床・研究・教育・管理に係る学び（資格取得含む）・実績

自己のキャリア形成の目標・手段の一つとして、専門職・セラピストとして必要となる、臨床・研究・教育・管理に係る学び（資格取得含む）・実績を考えているセラピストも多くいると存じます。さらに、これらの取り組みは、結果

として、キャリア支援の目的の一つである、提供サービスの質の向上に繋がる要素です。このアウトカム指標は、今後、必要に応じて AMG リハビリテーション部、職員データ等を活用し、他のアウトカム指標等との関連を確認、分析していきます。

F) 提供単位数、収支

キャリア支援の結果として得られる収益性に係るアウトカム指標になります。必要に応じて全病院・施設におけるデータを提示しますので、自施設の現状と比較・分析したうえで、取組みの改善を図っていきましょう。また、経時的な変化を確認していきましょう。

d. キャリア支援プログラム 年間スケジュール（概要）

* 各事業内容および研修時期・頻度については変更になる場合があります。詳細は年度ごとに決定し周知いたします。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
個人向け 研修会 の開催				『キャリア支援 研修会』 1年目対象		『キャリア支援 研修会』 3・5・8・11年目 対象					『キャリア支援 研修会』 中途入職者 対象 (中途入職者 研修会)	
支援者向け 研修会 活動報告会 の開催								『キャリア支援 研修会』 キャリア支援者 対象 * 1回/1～2年		『キャリア支援 活動報告会』 キャリア支援者 対象 * 1回/1～2年		
キャリアビジョン シート の活用と提出	『キャリアビジョン シート』の活用 面談等の実施 * 適宜実施			『キャリアビジョン シート』の提出 * 〆切7月末							『キャリアビジョン シート』の作成 『キャリアビジョン シート』の活用 面談等の実施 * 適宜実施	
アウトカム指標 の提出	退職者の 『退職理由』の 確認と報告 * 年間を通して 実施				『キャリア支援に 係る自社評価 シート』 * 管理職研修会 にて実施							『アウトカム 指標』の提出 * 〆切3月末
ロールモデル の紹介	『リハ通信』 に掲載		『リハ通信』 に掲載		『リハ通信』 に掲載		『リハ通信』 に掲載		『リハ通信』 に掲載		『リハ通信』 に掲載	
定期的な 情報収集と分析 (PDCAをまわす) ⇒ 情報発信・共有	* 年間を通して 実施											チーフ会での 報告
キャリア支援 相談窓口	* 年間を通して 実施											

※研修会や活動報告会
は、e-learning を活用し
た実施を検討中です。

IV. キャリア支援体制導入のヒント

自施設のキャリア支援が必要な理由やスタッフが抱えているキャリアの課題は様々です。また、既存の目標管理面談のやり方やタイミングなども施設によって異なると思います。そのため、キャリア支援体制は、各病院・施設に合った体制を構築することが大切です。

この項目では、キャリア支援体制導入の参考になるような体制作りの考え方や、キャリア支援プログラムの活用の仕方をまとめました。ぜひご活用ください。

a. キャリア支援体制導入の流れ

キャリア支援体制を導入するにあたり、以下の流れで検討できるとスムーズです。

① 自施設でのキャリア支援導入の目的

：自施設にあったキャリア支援導入の目的を検討しましょう。

その後の体制の優先順位が立てやすくなるとともに、職員全体への動機づけにつながります。

② チームビルディング

：キャリア支援体制を導入するためのチームを作りましょう。

目標設定、目標達成に向けた課題の抽出、チームメンバー編成、役割分担などを行います。キャリア支援を進める上では理解者が必要です。どんなメンバーでどのような課題に対し、どのように役割分担して進めるか考えてみましょう。

③ 面談について

：キャリア支援の中の自己理解の支援のためにはキャリア面談が役立ちます。

キャリア面談の目的・位置づけ・実施時間・他面談との差別化・業務との連携などについて検討します。既存の目標管理面談等とどのように違うのか、スタッフにわかってもらうためにはどうしたらよいか考えてみましょう。

④ スタッフへの動機づけ・説明

：キャリア支援体制の導入方法について検討します。

キャリアに関するスタッフ向け研修を検討したり、キャリア支援ガイドラインの活用方法などを周知するなど、具体的にスタッフに実施してもらう行動を具体化しましょう。

⑤ タイムスケジュール

：キャリア支援をどのような流れで実施していくのか、年間目標などを立てて明確にします。面談の時期・頻度、スタッフ向け研修の時期、キャリアビジョンシート作成のタイミングなどを年間スケジュールとしてまとめることで、業務との連携がスムーズになったり、組織内でのキャリア支援体制の定着を促進することにつながります。

ちょこっとお役立ち情報

- ・キャリア支援委員会では、各施設でのキャリア支援導入時の説明などで活用いただける資料データをご用意しております。

(キャリア支援ガイドラインの「キャリアとは？」に載っているスライド等)

- ・データ保存場所

AMG リハビリ部 職員専用ページ

<http://amg.or.jp/rehabilitation/>

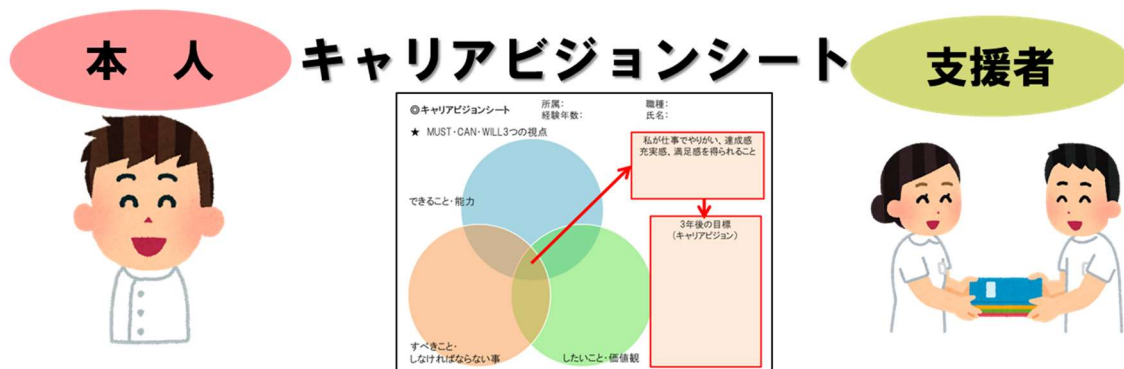
(パスワードは各施設の所属長にご確認ください)



b. キャリアビジョンシートを活用した面談

①キャリアビジョンシートのメリット

キャリアビジョンシートは自己理解・仕事理解を深めるツールとして活用できます。



- ・ 自分を振り返る機会！
- ・ 枠組みがあり考えやすい。
- ・ 組織からの期待が明確になる。
- ・ 自分の得意なことを整理すると自信がつく。

…etc.

- ・ どんなことを考えているか知ることができる。
- ・ 良いところは褒める機会になる。
- ・ スタッフのやりがいにあわせた仕事がわかる。

…etc.

②キャリアビジョンシートを活用した面談のポイント

キャリアビジョンシートを用いた面談は、「自己理解」へのサポートです。

自己理解・仕事理解が促進することで、日々の業務の中でも自分を肯定的にとらえやすくなり、次の一步を踏み出しやすくなります。その積み重ねが、自分らしい働き方を実現していくこと（キャリア形成）につながっていきます。

キャリア形成のペースは人それぞれです。キャリアビジョンシートを活用した面談を通して、新たなことに挑戦したい！と思う人もいれば、ちょっとモヤモヤがスッキリしたと思う人もいます。面談に来たスタッフが納得できることがあればその面談は成功です。

「仕事のときにこれを大事にしていたな」「悩んでいる部分はここだったのか…」など、その人のペースで何か一つ、自己理解・仕事理解が深まることを目指して、キャリアビジョンシートをご活用ください。

キャリア面談のポイント①

- ▶ キャリアビジョンシートを用いた面談は、「自己理解」へのサポートです。

①「自己理解」への支援

- ▶ 自己理解：「いま、ここでの自分自身に気づく」過去の経験や興味・能力・適正・人生観・信念などを自分自身と向き合いながら理解していくこと。

相談支援

今までの経験や今の仕事のこと等を軸に振り返り、自分自身に気づく

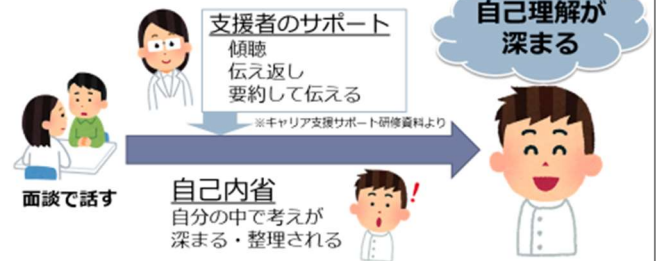
※キャリア支援ガイドラインより

自己理解を深めるのは、
相談者本人です！



キャリア面談のポイント②

- ▶ 今回の面談では、「どうしてそう思っているのか？」を聞いてみて下さい♪



相談者が何かひとつ「これもそうだな」と追加できたり「やっぱりこうだな」と修正できれば面談はOKです

自己理解・仕事理解が促進すると...

他者に、自分の考えや経験を認めてもらった！

自分を肯定的に
とらえやすくなる



キャリア面談

次の一歩を
踏み出せる！

自分はこう思っていたと気づけた！

内発的動機づけ
を促進

少しずつ「自分らしさの芯」が育っていく！

キャリア形成のペースは様々です

スポーツに興味があって、勉強会も積極的に行き、外來チーム希望のAくん

仕事は頑張りたけれど、子どもが生まれ、家庭との両立がうまくいかないCくん

ここ最近、患者様からのクレームが続き、自信を失ってしまったBさん

主任の仕事に任されて、やりがいを感じているDさん



その人のペースで何か一つ、自己理解・仕事理解が深まることを目指してキャリアビジョンシートをご活用ください♪

2019年11月28日キャリア支援サポート研修資料より抜粋

V. AMG リハビリテーション部人財育成制度の概要と連動性

a. AMG リハビリテーション部人財育成制度の概要

AMG リハビリテーション部は、「なりたい自分になるために（キャリア支援）」、「段階的に成長をしていく（キャリアパス）」、「2,000 人の仲間と共に（モチベーションマネジメント）」を柱として、人財育成制度を構築している。

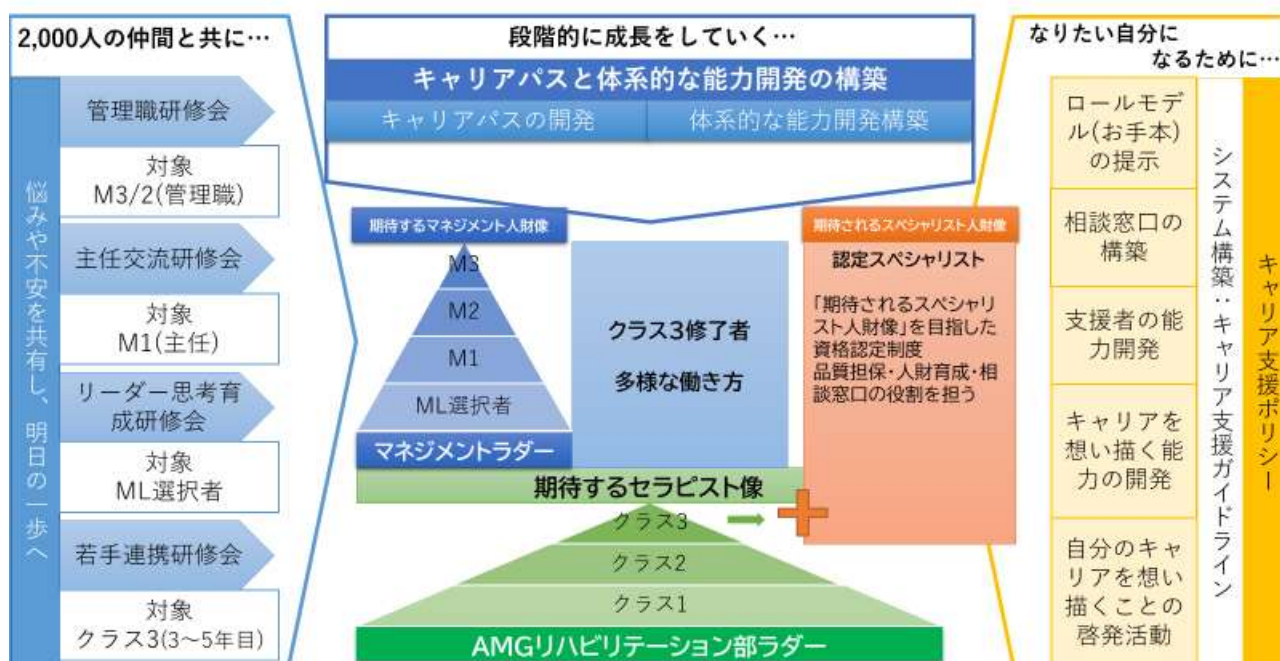
キャリア支援に関する詳細は、別項に譲ることとするが、他の2つの柱について概要を述べる。

キャリアパスは、AMG リハビリテーション部ラダー（以下、リハ部ラダー）・マネジメントラダー・クラス3 修了者・認定スペシャリストで構築されている。

期待されるセラピスト像を目指すリハ部ラダー修了後には、マネジメントラダー/認定スペシャリスト/クラス3 修了者から自身の進む道を選択するしくみとなっている。

また、働いていく中では不安や悩みを抱えることも想定される。AMG リハビリテーション部には 2,000 名を超える仲間がおり、抱えた不安や悩みを共感し、支えあいながら成長していく機会をモチベーションマネジメントとして設けている。

●図1.AMGリハビリテーション部人財育成制度 2021年度版



b. キャリア支援の位置づけと関連性

キャリアは、自分自身の Can（できること）、Will（したいこと）、Must（期待されていること）を理解し、自分の意思をベースに主体的に行動できることが前提となる。

キャリアパスやモチベーションマネジメントの機会は、いわばツールであり、AMG セラピスト自身が、適切な自己理解と仕事理解の上で自分の意思をベースに主体的に活用することが望まれる。

しかし、独力で適切な自己理解や仕事理解をすること、キャリアビジョンを描くことは容易ではなく、職場では様々な問題や悩みが発生しうる。

人財育成における諸制度を有効に活用するためには、キャリア支援が重要であるといえる。

VI. キャリア支援委員会と相談窓口

a. キャリア支援委員会メンバー

部長	奥村 博文（AMG 協議会リハビリテーション部）
委員長	高橋 一樹（上尾中央総合病院・国家資格キャリアコンサルタント）
副委員長	干場 竜志（AMG 協議会リハビリテーション部）
委員	神山 真美（上尾中央医療専門学校）
委員	山邊 潔（ケアセンター八潮）
委員	白石 和也（上尾中央医療専門学校）
委員	松下 彩奈（柏厚生総合病院・国家資格キャリアコンサルタント）
委員	内藤 太善（津田沼中央総合病院・国家資格キャリアコンサルタント）
委員	安藤 茉里奈（横浜鶴見リハビリテーション病院・国家資格キャリア コンサルタント）

b. 相談窓口

メールアドレス amgreha.carrer@gmail.com